I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

3 *RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (Fábrica de Ajalvir) (código número 28006732011991).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Industria de Turbo Propulsores, S. A. U. (Fábrica de Ajalvir), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de noviembre de 2018; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID

Madrid, a 25 de abril de 2019.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

BOCM-20190615-3

IX CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

INDUSTRIA DE TURBO PROPULSORES, S.A.U. 8 (ITP,SAU)

FÁBRICA DE AJALVIR

AÑOS 2018-2019-2020

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN I

Ámbito de Aplicación

Artículo 1 TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán aplicables al Centro de Trabajo de Ajalvir (Madrid).de la Empresa "Industria de Turbo Propulsores S.A.U" (ITP SAU)

Artículo 2 PERSONAL

El presente Convenio afecta a los trabajadores que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de ITP SAU en Ajalvir, con excepción de Directores y Heads.

No obstante, lo indicado en el párrafo anterior, la Dirección se reserva la política salarial, promoción y ascensos del personal adscrito en el Grupo 0 reflejado en el artículo 45 de este Convenio, “Clasificación Profesional”.

Artículo 3 TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2018, cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial.

Su vigencia será desde el 1 de enero del año 2018 al 31 de diciembre del año 2020, y quedará prorrogado tácitamente por períodos anuales sucesivos si con dos meses de antelación, al menos, a su vencimiento inicial o prorrogado, no se hubiera denunciado por alguna de las partes contratantes.

Serán competentes para denunciar el presente Convenio Colectivo cualquiera de las partes que lo suscriben.

La parte denunciante deberá presentar por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia, la denuncia del Convenio; en el escrito de denuncia se incluirá el acuerdo adoptado por la representación que lo solicite, en el que se darán las razones que lo determinen.

La parte denunciante enviará copia de la denuncia a la Autoridad Laboral competente.

Finalizado el plazo de vigencia, seguirán rigiendo las condiciones aquí pactadas, hasta la aprobación de un nuevo Convenio Colectivo.

SECCIÓN II

Vinculación a la totalidad

Artículo 4 VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio forma un todo indivisible y, por tanto, si la Jurisdicción competente en uso de las atribuciones que le confiere el artículo 90.5 del Estatuto de los Trabajadores modificara, en todo o

BOCM-20190615-3

en parte, el contenido del presente Convenio, éste quedará invalidado en su totalidad, debiendo reconsiderarse su contenido.

Las condiciones pactadas forman un todo indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser consideradas globalmente y en su conjunto.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

SECCIÓN I

Jornada de Trabajo y Calendarios

Artículo 5 JORNADA DE TRABAJO ANUAL

1.- Independientemente de la jornada que pueda establecerse por disposiciones de carácter general, se establece para el presente Convenio Colectivo una jornada anual de trabajo efectivo, según los calendarios anexos. No obstante, lo dispuesto en los calendarios figurados en este Convenio, si por cualquier circunstancia hubieran de modificarse, se requerirá el acuerdo con el Comité de Empresa; en el caso de que éste no sea posible, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Años 2018 / 2019 / 2020:

JORNADA NORMAL: 1691 H

DOBLE TURNO: 1655 H y 26 M

TRIPLE TURNO: 1639 H y 26 M

JORNADA FIJA TARDE Y NOCHE: 1614 H y 30 M

Las reducciones de jornada no supondrán pérdidas de días hábiles de trabajo

2. La jornada normal de trabajo se desarrollará en jornada diaria interrumpida.

3. En ningún caso se computarán, a ningún efecto (ni como jornada efectiva de trabajo ni como tiempo abonable), los períodos de interrupción establecidos en las respectivas jornadas de trabajo diario.

4. Se tratará de establecer horario flexible en aquellos casos en que sea factible.

En este sentido se establece un horario flexible de una hora de entrada para el personal comprendido en Grupo 0 del presente convenio colectivo, así como para el personal Administrativo de oficinas

Independientemente de ello, se establecerá una flexibilidad de jornada. Esta flexibilidad consiste en modificar la hora de salida, adelantándola o atrasándola 1 hora respecto a la jornada establecida en el calendario laboral. La Dirección podrá realizar esta modificación de jornada con un preaviso mínimo de 15 días, en base a la previsión de cargas de trabajo.

Esta flexibilidad colectiva de jornada se aplicará por meses completos, con un montante máximo de 2 meses. Este límite podrá ampliarse a costa de la bolsa horaria individual.

Durante los meses de julio, agosto y septiembre no se aplicará esta flexibilidad colectiva de jornada, salvo acuerdo entre el Comité y la Dirección de la Empresa.

BOCM-20190615-3

Artículo 6 RÉGIMEN DE TURNOS

La utilización del régimen de turnos debe responder a razones técnicas, organizativas y productivas.

La Dirección previamente a la realización de turnos, lo someterá a información y consulta del Comité de Empresa, suministrando al menos la siguiente información:

- Motivo y objetivo a cumplir.
- Fecha de comienzo y duración prevista.
- Personal afectado.

En función de los turnos necesitados se contemplan los siguientes procedimientos:

1. Las propuestas que solo impliquen la puesta en marcha de turnos rotativos normal/tarde, se comunicará al Comité y a los trabajadores con una antelación de 9 días naturales a la fecha de comienzo.

Durante los cuatro primeros días naturales de este plazo, la Representación de los Trabajadores podrá interponer alegaciones para solicitar su modificación o suspensión.

La Dirección deberá atender de buena fe las alegaciones de los Representantes de los Trabajadores aceptando, incluso la no realización, si se entiende que se aportan causas objetivas que no aconsejan la puesta en marcha de los turnos, respondiendo en los dos días siguientes a la entrega de las alegaciones por parte de los Representantes de los Trabajadores.

La Dirección podrá establecer el turno, aún en caso de desacuerdo, una vez transcurrido el plazo de los 9 días naturales sin perjuicio de que los trabajadores o sus representantes puedan ejercer las acciones legales que la ley contempla.

En el caso de los tratamientos térmicos, se procurará respetar este plazo de 9 días naturales; no obstante, el preaviso nunca podrá ser inferior a 2 día naturales.

Estos turnos podrán afectar al número de personas y secciones que se indican en el anexo VI del presente Convenio. Los límites de personas afectadas por el turno indicado en el anexo VI variarán en el mismo porcentaje que el aumento de plantilla que se produzca en las secciones afectadas. Los solapes se regularán conforme a lo que se establece en el artículo 21 de este Convenio.

No obstante, lo anterior, en el caso de necesitarse implantar el turno antes de los 9 días naturales mencionados, se requerirá el acuerdo previo de la Comisión de Organización del Comité de Empresa. En caso de acuerdo se abonará, en concepto de compensación por la reducción del plazo de preaviso, el importe del plus de doble turno por los días naturales que falten para cumplir los nueve.

2. Aquellas propuestas que impliquen la puesta en marcha de turnos mañana/tarde, tarde/noche, mañana/tarde/noche, otros especiales o alguna necesidad distinta a las indicadas en el apartado 1 (ejemplo: afectar a más personas por encima de los límites, afectar a más secciones, etc.) deberán ser informadas al Comité de Empresa y a los trabajadores implicados con un plazo previo de, al menos 15 días naturales.

La puesta en marcha de los mismos requerirá el acuerdo con el Comité de Empresa, que responderá a la propuesta en el plazo de los cinco días naturales. Todo ello sin perjuicio de la capacidad de la Dirección y de los trabajadores en ejercer las acciones legales que la ley contempla.

Los solapes se regularán conforme a lo que se establece en el artículo 21 de este Convenio.

Cuando la puesta en marcha de un turno requiera el acompañamiento de una jornada especial, se procurará que esta coincida con el inicio del turno.

A todos los efectos y para todos los casos, una vez implantados los turnos, y si no fuese necesario mantenerlos hasta la fecha de finalización prevista, la Dirección comunicará al Comité de Empresa su intención de retirarlo, debiendo respetar para ello el mismo plazo que para su implantación, salvo acuerdo en contrario con los afectados.

- Los equipos de dos o tres operarios que trabajen en el mismo puesto de trabajo a turno: normal/tarde, de mañana y tarde; de tarde y noche o de mañana, tarde y noche, podrán, si así lo desean, solicitar por escrito, conjuntamente, a la Dirección del Centro, el asignar nominalmente cada turno de trabajo a un miembro del equipo rotativo, de forma que, cumpliendo las exigencias del turno, los operarios que intervienen por puesto de trabajo, puedan quedar adscritos al turno de mañana, tarde o noche.

  La Dirección solo accederá a estas peticiones si las mismas tienen la conformidad de todos los operarios que estén afectados por ese puesto de trabajo.

BOCM-20190615-3

Si por cualquier circunstancia, el pacto entre los trabajadores, quedase roto, bien por conveniencia de cualquiera de los trabajadores implicados, por causar baja por enfermedad o accidente laboral u otra circunstancia cualquiera, los trabajadores vendrán obligados a realizar la rotación establecida para el trabajo a turno, a menos que el nuevo trabajador o trabajadores que sean asignados a este equipo de turno, acepten el pacto anteriormente establecido y por el mismo procedimiento.

- Se facilitará el transporte colectivo para el personal a turno. En el caso de que por razones de ubicación domiciliaria, o porque el número de trabajadores a turno no permita establecer el transporte colectivo de forma racional, se abonará a los interesados el costo de la plaza correspondiente del autobús proporcionado por la Empresa para itinerarios similares. Para la vigencia del presente convenio colectivo, este abono será el establecido en el anexo V.
- Las descompensaciones que se originen por cambios obligados de jornada debido a la distribución irregular del calendario anual compensado, se regularizarán al final del año y en cómputo anual, teniéndose en cuenta el saldo favorable para el trabajador en dicha regularización.

Artículo 7 DISPONIBILIDAD 24 HORAS

En atención a la demanda de asistencia técnica por parte de los operadores de motores, respecto de labores de mantenimiento en pista e incidencias que puedan surgir, y con el fin de dar una respuesta rápida y eficaz, es por lo que se establece un servicio de 24 horas (disponibilidad).

Esta nueva línea de actuación determinará en su actividad diaria el desarrollo que pueda alcanzar, en virtud del cual la Dirección podrá anular este servicio. Independientemente de lo anterior, y entretanto se alcance esa decisión, se establece a continuación la regulación de este servicio.

- Disponibilidad 24 horas: En tanto exista este servicio de 24 horas, la adscripción al mismo, es decir, tener el busca y estar en un área geográfica que permita una rápida respuesta, implicará el cobro de 163.44 €/semana, que se percibirán en las semanas que por rotación corresponda el turno.
- Desplazamientos: Se aplicará la Normativa de Viajes vigente. Se abonará el kilometraje del vehículo utilizado partiendo de la Factoría si se sale de la misma, y desde el domicilio si es fuera del horario de trabajo.
- Horas efectivas de trabajo que superen la jornada/horario del trabajador adscrito:

- De lunes a viernes (a.i.):

  - 40% del tiempo efectivo fuera de jornada abonado como prima de actividad, al precio de hora extra de trabajo.
  - 60% del tiempo efectivo fuera de jornada descanso hora por hora.

- Sábados, Domingos, Festivos y horas nocturnas:

  - 40% del tiempo efectivo fuera de jornada abonado como prima de actividad, al precio de hora extra tipo B.
  - 60% del tiempo efectivo fuera de jornada descanso de 1,5 horas por hora.

No obstante, la proporción entre el tiempo cobrado y descansado, podrá modificarse a petición del trabajador y por acuerdo de la Comisión Paritaria.

A efectos de pago de las horas efectivas de trabajo que superen la jornada/horario del trabajador adscrito, se considerará como tiempo efectivo de trabajo el utilizado desde el inicio hasta el fin de la tarea en el lugar del desplazamiento.

Para el cómputo anual de las horas de trabajo y de las horas extras se considerará trabajo efectivo el tiempo de viaje, a efectos de compensar cada hora de desplazamiento con una hora descanso.

Este servicio será rotativo.

El personal que la Dirección adscriba al servicio será en principio voluntario. En el caso de que el personal voluntario no sea suficiente para cubrir la totalidad del servicio, el resto será designado por la Dirección.

Este acuerdo será revisado en cuanto al ámbito de aplicación y personal afectado al final del año 2020, con el fin de adecuarlo a las necesidades reales si una de las partes así lo demanda. No obstante, si durante la vigencia de este Convenio surgiese alguna circunstancia relativa a las compensaciones no reflejada en este artículo, se someterá al estudio de la Comisión Paritaria.

BOCM-20190615-3

Artículo 8 JORNADA FLEXIBLE

En atención a la irregularidad de la demanda y a la necesidad de atender emergencias, reparaciones, averías, periodos puntas, plazos de entrega, disminuciones de pedidos o carga, necesidades estacionales, etc., es necesario dotar a la Empresa de un instrumento que le permita adecuar, tanto al alza como a la baja su capacidad de producción a la necesidad de cada momento.

Por ello, la Empresa discrecionalmente y preavisando a los trabajadores afectados, con 5 días de antelación, podrá distribuir de forma irregular la jornada, alterando tanto la ordinaria como el calendario, dentro de los siguientes límites:

1).- El máximo de horas desplazadas por flexibilidad será de 104 horas anuales. Estas 104 horas máximas de flexibilidad individual podrán verse disminuidas por el uso, de más de 2 meses, de la flexibilidad colectiva.

2).- En el conjunto de la bolsa horaria individual de 104 horas anuales, 96 serán de bolsa positiva con el correspondiente descanso compensatorio, y 104 de bolsa negativa con la correspondiente recuperación de las mismas.

3).- El trabajo adicional a la jornada ordinaria se efectuará de una de las siguientes formas:

a) En prolongación de la jornada ordinaria, con un máximo de 2 horas.
b) En sábados, en jornada ordinaria de 6 ó 7 horas, respetándose en todo momento domingos, festivos, vacaciones y puentes.
c) Las horas que se desplacen por la aplicación de la bolsa horaria individual, tendrán de lunes a viernes una compensación económica, según categorías, consistente en un 35,11% del valor de las horas extras (en este valor estará incluido el valor de la prima) de tipo A, y en sábados el 52,67% del valor de las horas extras (en este valor estará incluido el valor de la prima) de tipo B. En el caso de la bolsa horaria negativa estos valores se referirán a los días en los que se efectúe el trabajo.

4).- En épocas de baja de carga, la flexibilidad se aplicará no trabajando por días completos, y la compensación de los mismos se efectuará conforme lo establecido en el apartado c) del punto anterior.

5).- La aplicación de esta bolsa horaria individual podrá afectar a la totalidad de la plantilla, secciones o individualmente a trabajadores.

6).- En los casos en los que se esté aplicando la flexibilidad colectiva de jornada del artículo 5 de este Convenio, consistente en atrasar una hora la salida respecto a la jornada establecida en el calendario laboral, sólo será admisible aplicar 1 hora más de bolsa horaria ó 1 de horas extras.

7).- En los casos en los que se esté aplicando la flexibilidad colectiva de jornada del artículo 5 de este Convenio, consistente en adelantar una hora la salida respecto a la jornada establecida en el calendario laboral, sólo será admisible aplicar 2 horas más de bolsa ó 3 de horas extras.

8).- A un mismo trabajador no se le puede aplicar en el mismo día la bolsa horaria y las horas extras.

9).- Dentro de una misma sección y para trabajadores que estén realizando un tipo de trabajo equivalente, no se podrán dar simultáneamente unos trabajadores con aplicación de bolsa negativa y otros con horas extras o bolsa positiva.

10).- Cuando haya de aplicarse la bolsa horaria dentro de una sección y en un trabajo que pueda ser realizado por varias personas, esta se aplicará en primer lugar al trabajador voluntario. En caso de que ninguno sea voluntario, éste será determinado por el Responsable de la sección.

11).- En la aplicación de la bolsa horaria negativa, en los casos en que no afecte al conjunto de una sección, se establecerá una rotación entre los trabajadores que puedan realizar un mismo trabajo, de tal forma que en la aplicación individual de la misma no exista entre los afectados un diferencial mayor de 24 horas. De igual manera en la aplicación de la bolsa horaria positiva, no deberá haber un diferencial mayor de 40 horas.

12).- Cuando un trabajador esté afectado por la disponibilidad de 24 horas del artículo 7 de este Convenio, no le será de aplicación la bolsa horaria cuando en la semana que le corresponda por turno estar disponible se hayan requerido sus servicios en aplicación de su disponibilidad.

13).- Para el personal que se encuentre a turnos, la bolsa horaria positiva o recuperación de la negativa se aplicará exclusivamente los sábados. La bolsa horaria positiva o recuperación de la negativa

BOCM-20190615-3

podrá aplicarse de lunes a viernes, única y exclusivamente con la voluntariedad del trabajador. Todo lo anterior sólo será de aplicación cuando el trabajador se encuentre trabajando en el turno de mañana.

14).- Los descansos que procedan disfrutar por aplicación de la bolsa horaria positiva, se efectuarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable de la sección.

15).- No podrá utilizarse la bolsa horaria y las horas extras con carácter discriminatorio.

16).- Con objeto de posibilitar el disfrute o la recuperación de la Bolsa efectivamente aplicada a cada trabajador, se establece que el plazo para su descanso o recuperación será de doce meses computados desde la fecha de cada aplicación de la misma. Transcurrido dicho plazo se regularizará teniéndose en cuenta el saldo más favorable para el trabajador en dicha regularización.

En el caso de recuperación, la empresa decidirá la fecha de la misma dentro de los doce meses siguientes a la aplicación de cada Bolsa negativa. Si como consecuencia, la recuperación se desplazará al siguiente año natural, en dicho año la Bolsa positiva a aplicar se reduciría en el número de horas a recuperar del año anterior, con el objeto de no aumentar la flexibilidad positiva de cada año

17).- Mensualmente se informará al Comité de Empresa de la evolución de la bolsa horaria

Artículo 9 JORNADA ESPECIAL

Se define como Jornada Especial, aquella que implique la realización voluntaria de siete horas de trabajo en días en los que conforme a los calendarios que regulen las jornadas habituales, correspondan a sábados, Domingos, Festivos o Puentes.

Su realización se retribuirá con:

- De enero 2018 a la firma de este convenio 116,00 €
- 125€ desde la firma del presente convenio colectivo.
- Y el descanso compensatorio de 7 horas. Este habrá de disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes a la fecha de su realización. La fecha de disfrute será pactada entre el trabajador y el responsable de la sección correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades de producción y los deseos del trabajador.

En atención a que las horas extras y las jornadas especiales dependen de la voluntariedad, y con el fin de asegurar la realización de los trabajos, cada vez que estos mecanismos sean insuficientes para atender las necesidades productivas en un determinado departamento o sección, se avisará al Comité de Empresa de la falta de voluntarios para cubrir dichas necesidades, con el objeto de resolver las causas que motivaron la falta de voluntariedad. De no resolverse las causas y mantenerse la falta de voluntarios para cubrir dichas necesidades, la Dirección procederá, si lo estima conveniente, a implantar un turno respetando un plazo de implantación de 28 días a partir de la comunicación al Comité de la falta de voluntarios y el mismo período para la retirada del mismo.

De darse la circunstancia anteriormente indicada de falta de voluntarios y mientras se resuelven las causas o se implanta el turno, podrán aplicarse hasta tres jornadas especiales obligatorias por trabajador, para atender las necesidades planteadas.

Tanto el turno como las jornadas especiales obligatorias, implantados como consecuencia de la falta de voluntariedad anteriormente mencionada, tendrán un límite de capacidad máxima presente de forma simultánea en el departamento o sección afectado, del 25 % en Montaje y del 33 % en Mantenimiento.

Ambas partes acuerdan no realizar ninguna actuación o medida que mengüe la voluntariedad individual.

La anterior aplicación obligatoria de la Jornada Especial de hasta tres días no podrá realizarse los días:

1 de enero	6 de enero	1 de mayo
24 de diciembre	25 de diciembre	31 de diciembre

BOCM-20190615-3

SECCIÓN II

Vacaciones, horas extraordinarias y licencias

Artículo 10 VACACIONES Y DISFRUTE

El periodo anual de disfrute de vacaciones será del 15 de junio al 15 de septiembre de cada año. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el personal disfrutará de unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, garantizando veintidós días laborables (lunes a viernes), considerándose a tal efecto como laborables los días que figuran en calendario laboral.

La Dirección de la Empresa designará al personal que durante dicho período haya de efectuar labores de limpieza, entretenimiento, conservación, reparación o que deba continuar trabajando en la realización de trabajos en curso, urgentes o inaplazables, comunicando previamente la Dirección del Centro de Trabajo al Comité de Empresa el número de personas que trabajará en el período vacacional.

Al personal que por lo indicado anteriormente no pueda disfrutar de sus vacaciones de verano en los períodos señalados en el calendario laboral anual compensado, la Empresa deberá comunicárselo personalmente y por escrito, con dos meses de anticipación como mínimo, y aquel, dentro de los treinta días siguientes, comunicará a la Dirección el período elegido para su disfrute, que podrá estar comprendido entre los meses de junio del propio año y junio del año inmediato siguiente. La Dirección accederá a ello siempre que no entorpezca la marcha normal de los trabajos que dieran lugar a este cambio de período de disfrute. En caso contrario, la mitad del período lo disfrutará el trabajador en la fecha que él elija y la otra mitad de común acuerdo con la Empresa.

Este plazo de preaviso solo podrá alterarse en caso de reconocida urgencia no previsible con la antelación suficiente al plazo indicado, y será preceptivo informar a la Comisión Paritaria Permanente.

El período de vacaciones será ininterrumpido. sin perjuicio de los casos en que, excepcionalmente y con carácter individual, se pacte otra cosa entre Empresa y trabajador.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del art. 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. La fecha de disfrute dentro del plazo señalado anteriormente, será siempre de acuerdo con las necesidades del trabajo.

Cualquier petición individual de cambio del período vacacional, será estudiada por la Dirección en base a las necesidades productivas durante la fecha solicitada, y la posibilidad de dar correcta ocupación durante el período normal de vacaciones.

Para la concesión de esta petición, tendrán preferencia aquellas personas que acrediten la necesidad de coincidencia con las vacaciones de sus cónyuges durante dicho período.

Artículo 11 HORAS EXTRAORDINARIAS

La realización de horas extraordinarias debe responder a su carácter de mecanismo excepcional de ampliación de la jornada normal existente en la Empresa, siendo conveniente reducirlas al mínimo necesario, por lo que se fijan los principios que deben ser tenidos en cuenta a la hora de su realización:

a) Su realización debe responder a necesidades extraordinarias, de orden técnico, productivo u organizativo. En la planificación normal de trabajo no se tendrán en cuenta las horas extraordinarias.

b) Cuando la Compañía considere la necesidad de realizar horas extraordinarias, por concurrir las circunstancias indicadas en el punto anterior, lo comunicará, en al menos un plazo pre-

BOCM-20190615-3

vio de 48 horas, verbalmente al trabajador y por escrito a los miembros del Comité de Empresa de la Comisión de Organización, haciendo constar:

a. El motivo y objetivo a cumplir.
b. Fecha de comienzo y número de horas a realizar.

b) En aquellos casos en que, a juicio de la Empresa, los Representantes de los Trabajadores aportasen argumentos que evidenciaran que no concurren las causas objetivas que justifican la propuesta de realización de horas extraordinarias, la dirección de la Compañía aceptará su no realización.
c) En aquellos casos en que no sea posible prever anticipadamente la necesidad de realizar horas extraordinarias con 48 de antelación~~,~~ la Dirección de la Compañía podrá recurrir directamente a su realización, comunicándolo al trabajador y a los miembros del Comité de Empresa de la Comisión de Organización. Mensualmente, la Dirección facilitará al Comité de Empresa el número de horas extraordinarias realizadas por operario.
d) En las horas extraordinarias realizadas tendrá opción el trabajador a elegir entre que le sean abonadas, o a cambiar dichas horas por un tiempo igual de descanso, percibiendo en este caso la diferencia económica entre el valor/hora normal y el valor de la hora extraordinaria que figura en el Anexo III de este Convenio. Así mismo, tendrá opción el trabajador a cambiar las horas extraordinarias por un período de descanso, el cual será para las horas extras realizadas de lunes a viernes de 1,5 horas por hora extra realizada a descansar, y para sábados, festivos y puentes, de 2 horas por hora extra realizada a descansar.
e) Mensualmente, la Dirección facilitará al Comité de Empresa el número de horas extraordinarias realizadas por operario.
f) En el supuesto de optar por el descanso, éste habrá de disfrutarse dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha de su realización. La fecha de disfrute será pactada entre el trabajador y el responsable de la Sección correspondiente, teniendo en cuenta las necesidades de producción y los deseos del trabajador.
g) Las horas extraordinarias que se realicen con acuerdo del Comité de Empresa tendrán la consideración de "estructurales", en base al artículo 7 del RD 92/1983, al responder a la existencia de circunstancias extraordinarias de este carácter.
h) No podrá utilizarse la vía de las horas extraordinarias con carácter discriminatorio.

Artículo 12 RÉGIMEN DE TRABAJO PARA LA ATENCIÓN DE NECESIDADES EXTRAORDINARIAS

Cuando existan necesidades excepcionales y urgentes, derivadas tanto de razones técnicas, productivas y/u organizativas que lo justifiquen, y cuando otros mecanismos establecidos en el presente convenio sean insuficientes y/o inadecuados para atender las mismas, la empresa podrá organizar el trabajo y/o adaptar los recursos de un departamento/sección a las necesidades productivas de dicho momento estableciendo con carácter obligatorio la realización de horas extraordinarias, en los términos dispuestos en el artículo 35.4 del ET.

Se establece como trabajos excepcionales y/o urgentes a los efectos de este artículo, aquellos derivados de causas técnicas, organizativas o productivas, así como las variaciones imprevistas en la programación y/o planificación, impuestas por el cliente y sobre las que ITP no tenga capacidad de maniobra o gestión, y por las que se vería afectado el buen funcionamiento de la planta, la planificación productiva existente y /o a las entregas previstas a nuestros clientes. Para la realización de estas horas extras de carácter urgente se establece un preaviso mínimo a los trabajadores de 48 horas, pudiendo realizarse dichas horas extras prolongando la jornada diaria o trabajando los sábados.

La realización de las horas extras obligatorias queda sujeta a las siguientes reglas:

- Número máximo de horas al año afectadas por estas medidas: 80
- Tendrán el carácter de obligatorias.
- Se comunicará previamente a su realización a la comisión de organización.
- Se podrán realizar en sábados y en jornadas de 6 o 7 horas. Si se realizan prolongando la jornada diaria, no se podrán realizar más de 2 horas al día.
- La realización de horas extras obligatorias detraerá de los saldos relativos a la Jornada Flexible descrita en el artículo 8 de este Convenio, tanto de la bolsa negativa pendiente de recuperar (si existiera) como de la bolsa positiva a realizar, por este orden.
- Las horas extras obligatorias se retribuirán a razón de 16,30 euros/hora para todos los niveles, más un descanso compensatorio de 1 hora por cada hora realizada. Esta cantidad será actualizada anualmente en las tablas salariales conforme al aumento establecido para el resto de conceptos. Los descansos que procedan disfrutar por la aplicación, se efectuarán de mutuo acuerdo entre el trabajador y el responsable de la sección.

BOCM-20190615-3

- Cuando sea necesaria la realización de esta medida organizativa en una sección para acometer un trabajo que pueda ser realizado por varios trabajadores, las horas las realizará en primer lugar trabajadores voluntarios si los hubiera. En caso de que ninguno sea voluntario, éste será determinado por el Responsable de la sección, asegurando la equidad entre los trabajadores.
- Para la aplicación de esta medida se respetarán en todo momento los puentes, sábados festivos, sábados previos o posteriores a periodos de vacaciones o puentes, así como los días 1 y 6 de enero, 1 de mayo, 24 diciembre, 25 de diciembre y 31 diciembre.
- Para el personal que se encuentre a turnos se aplicará con carácter obligatorio exclusivamente los sábados. Para su aplicación de lunes a viernes en este colectivo a turnos, deberá contarse necesariamente con la voluntariedad del trabajador. Todo lo anterior sólo será de aplicación cuando el trabajador se encuentre trabajando en el turno de mañana.

Artículo 13 LICENCIAS Y PERMISOS

1. Durante la vigencia del presente Convenio, regirán a los efectos de licencias y permisos retribuidos las siguientes condiciones:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días efectivos según calendario en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave, hospitalización, operación quirúrgica mayor y fallecimiento de cónyuge o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días; asimismo, se amplía en un día más en el caso de fallecimiento de cónyuge o hijos.
En los casos de enfermedad grave y operación quirúrgica mayor los días efectivos correspondientes se podrán disfrutar de forma irregular de acuerdo con el mando y mientras se mantenga la situación.
Un día efectivo, según calendario, por intervención quirúrgica menor e ingreso de urgencia en Centro Sanitario.

c) Un día efectivo, según calendario, por causa de enfermedad grave, operación quirúrgica mayor o fallecimiento de sus tíos carnales y cónyuges de sus hermanos.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

e) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Las personas trabajadoras, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.
Así mismo, las personas trabajadoras de la empresa podrán optar por acumular, siempre y cuando tengan el visto bueno de su superior jerárquico, el total de horas de permiso por lactancia, equivalente a 12 días, disfrutándolas de forma ininterrumpida a continuación del disfrute del descanso por Nacimiento y Cuidado de Menor.

f) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos y hermanos políticos.

g) Dieciséis semanas en total para descanso por maternidad.

h) Por el tiempo imprescindible para el cumplimiento de un deber o gestión inexcusable de carácter público y personal, ante organismos oficiales, siempre que se justifique que no puede efectuarse fuera de las horas de trabajo.

i) Hasta 16 horas anuales para asistencia al Médico de cabecera de la Seguridad Social, así como para especialidades no contempladas en la misma (psiquiatría, odontología, etc...) y para aquellas que sean tratadas en Centros de Salud Municipales o de Comunidades Autónomas; asimismo, se dispondrá del tiempo necesario para asistencia a especialistas de la Seguridad Social.

Estas 16 horas para asistencia a consulta del médico de cabecera, y las necesarias para especialista, se podrán utilizar por la madre, o el padre, en el caso de que ambos trabajen en ITP SAU, para acudir con el hijo al médico, siempre que este no sea mayor de 14 años o sea disminuido; en el caso de ser solo uno el que trabaje en ITP SAU este tiempo se reduciría a la mitad.

De estas 16 horas de asistencia a consulta del médico de cabecera, el trabajador podrá utilizar un máximo de 8 horas para acompañar a los padres.

BOCM-20190615-3

En todo caso, será necesaria la previa presentación de prescripción del médico de cabecera de la Seguridad Social, así como la justificación de asistencia al especialista correspondiente.

j) Hasta un máximo de 3 horas anuales por asuntos propios, como permiso retribuido a todos los efectos, sin pérdida del incentivo de absentismo, tanto trimestral como mensual.

2. Todos los permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del Responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro de los seis meses siguientes, como máximo, a su disfrute.

3. Sólo a los efectos de este artículo, se entiende como cónyuge a la persona que convive maritalmente con el trabajador.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN DE PERCEPCIONES ECONÓMICAS

SECCIÓN I

Principios Generales

Artículo 14 INCREMENTOS SALARIALES PACTADOS

- **Incremento salarial fijo años 2018, 2019 y 2020**

  - **Año 2018:** incremento del **2%** sobre los valores del año 2017 para todos los conceptos salariales incluidos en el Convenio, excepto los que expresamente digan lo contrario.
  - **Año 2019:** incremento del IPC resultante fijado por el INE del año 2018 más un **0,6%** sobre los valores del año 2018 para todos los conceptos salariales incluidos en el Convenio, excepto los que expresamente digan lo contrario.
  - **Año 2020:** incremento del IPC resultante fijado por el INE del año 2019 más un **0,5%** sobre los valores del año 2019 para todos los conceptos salariales incluidos en el Convenio, excepto los que expresamente digan lo contrario.

- **Retribución variable (no consolidable) años 2018, 2019 y 2020.**

  - **Año 2018:** si el cumplimiento del objetivo de EBIT consolidado del grupo ITP establecido para el año 2017 es del 100%, se abonará un variable de **300 euros.**

    Si el cumplimiento del objetivo se encuentra entre el 75% y el 100%, se percibirá la parte proporcional de dicho variable.
  - **Año 2019:** si el cumplimiento del objetivo de EBIT consolidado del grupo ITP establecido para el año 2018 es del 100%, se abonará un variable de **350 euros.**

    Si el cumplimiento del objetivo se encuentra entre el 75% y el 100%, se percibirá la parte proporcional de dicho variable.
  - **Año 2020:** si el cumplimiento del objetivo de EBIT consolidado del grupo ITP establecido para el año 2019 es del 100%, se abonará un variable de **400 euros.**

    Si el cumplimiento del objetivo se encuentra entre el 75% y el 100%, se percibirá la parte proporcional de dicho variable.

    Este variable se aplicará también al personal adscrito al Grupo 0 del reflejado en el artículo 46 del presente Convenio, “Clasificación Profesional”.

    Este variable se abonará si corresponde, una vez conocido el valor del cierre del EBIT del año anterior.

GARANTÍA PERSONAL

1. Para el personal incluido en el Grupo 0 de la Clasificación Profesional del presente Convenio, se establece para el 2018 dos niveles salariales de garantía:
   - Titulado Superior: 28.000 €
   - Titulado Medio y Técnico: 26.431 €

BOCM-20190615-3

Estos niveles salariales servirán también a los efectos de garantía de incremento.
Estas cantidades se revisarán anualmente según lo pactado en Convenio.

2. La empresa garantiza de forma colectiva a este personal un incremento porcentual global y en su conjunto al menos igual al incremento porcentual aplicado cada año en las Tablas de Convenio, sin incluirse en dicho incremento el deslizamiento por promociones y antigüedad.

3. Así mismo, todo el personal comprendido en Grupo 0 del presente Convenio, tendrá, como garantía de incremento salarial individual el montante económico resultante de aplicar las subidas de Convenio a las cantidades establecidas anteriormente.

SECCIÓN II

Estructura salarial

Artículo 15 ENUMERACIÓN DE LAS DISTINTAS RETRIBUCIONES

Todas las retribuciones a percibir por el personal a que afecta este Convenio, con la excepción del personal incluido en el Grupo Profesional 0, quedan encuadradas de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente, en alguno de los epígrafes y apartados enumerados a continuación:

a) Salario base.

b) Complementos de salario base:

1. Personales

1.1 Plus de antigüedad
1.2 Comp. Personal antiguo Jefe de Equipo

2. De puesto de trabajo

2.1 Plus de Jefe de Equipo
2.2 Plus de nocturnidad
2.3 Plus de trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso.
2.4 Plus de turno
2.5 Plus disponibilidad
2.6 Plus Sección Mantenimiento
2.7 Plus solape
2.8 Plus cierre triple turno
2.9 Complemento ITP on site

3. De calidad o cantidad de trabajo

3.1 Primas de personal directo
3.2 Primas de personal indirecto (obreros y empleados)
3.3 Prima de desplazamiento
3.4 Prima de actividad
3.5 Importe de horas extraordinarias
3.6 Importe de horas extraordinarias obligatorias
3.7 Incentivo a la Producción (S.I.P.A.)
3.8 Importe bolsa horaria
3.9 Importe jornada especial

4. De vencimiento periódico superior al mes

4.1 Importe de vacaciones retribuidas
4.2 Gratificaciones extraordinarias de Verano y de Navidad.
4.3 Incentivo de asistencia trimestral.
4.4 Variable EBIT

5. De vencimiento periódico mensual

5.1 Incentivo de asistencia mensual

BOCM-20190615-3

Artículo 16 PERCEPCIONES ECONÓMICAS NO SALARIALES

Todos los conceptos enumerados a continuación, y aquellos otros, cualquiera que sea su denominación, no enumerados en el artículo precedente, tendrán la consideración a todos los efectos legales de percepciones económicas no salariales:

1.- Plus de distancia
2.- Ayuda al transporte
3.- Quebranto de moneda
4.- Ayuda familiar
5.- Plus familiar
6.- Ayuda a disminuidos psíquicos
7.- Ayuda a la enseñanza
8.- Ayuda de estudios
9.- Complemento de ayuda a disminuidos psíquicos
10.- Gastos de viaje
11.- Mejora de las prestaciones reglamentarias de enfermedad y accidente
12.- Ayuda para comida del personal a turno (tarde o noche)
13.- Incentivo por jubilación

SECCIÓN III

Salario Base

Artículo 17 CONCEPTO Y DEVENGO

El salario base para 2018, como parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, tal como se define en la legislación vigente el es, para cada nivel el que figura en el cuadro Anexo I unido a este Convenio.

El salario base descrito anteriormente tiene carácter uniforme para todo el personal del mismo nivel. Este salario base se devenga por día trabajado en jornada completa, los domingos, festivos, vacaciones y en licencias o permisos retribuidos, y no se devenga ni abona en las horas o fracciones de horas de descanso o interrupción de la jornada de trabajo.

Las licencias y permisos retribuidos a que se hace referencia en el presente Convenio se abonarán con el salario base más la parte alícuota del plus de antigüedad en su caso, y específicamente para el desempeño de lo que establece el apartado 3.e) del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, se abonarán la totalidad de las percepciones salariales que corresponderían al tiempo trabajado.

SECCIÓN IV

Complementos Salariales

Artículo 18 PLUS DE ANTIGÜEDAD

Se mantiene el régimen de trienios establecido con anterioridad, computables según las disposiciones legales por las que se rige la antigüedad.

El valor del trienio, que es igual para todas las categorías, se fija en 16,71 €/mes.

En lo que se refiere al devengo, cada nuevo trienio comenzará a devengarse a partir del mes siguiente a aquel en que se cumpla.

El tiempo trabajado bajo la modalidad de contratación temporal será considerado a efectos de pago de la antigüedad.

BOCM-20190615-3

Artículo 19 PLUS DE JEFES DE EQUIPO, PLUS DE NOCTURNIDAD, Y PLUS DE TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TÓXICOS O PELIGROSOS

Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en todos los conceptos que integran el salario, en las percepciones económicas que no tienen carácter salarial y teniendo asimismo en cuenta los mayores beneficios de todo orden contenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar a todos los efectos legales pertinentes, unos valores tipo por el complemento salarial a que se refiere el presente artículo, que serán los siguientes:

Plus de Jefe de Equipo: el importe de este Complemento de Puesto de Trabajo es de 1.658,24 € anuales, a pagar en 14 pagas. En el caso de que alguno de los Jefes de Equipo que se nombren a partir de este momento cese en su actividad como Jefe de Equipo, el complemento de puesto que viniese cobrando, se absorbería con las subidas salariales posteriores.

Plus de nocturnidad: 2,77 € hora efectiva.

Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos:

– Cuando se dé una circunstancia, 0,42 €/hora efectiva
– Cuando se den dos circunstancias, 0,44 €/hora efectiva
– Cuando se den tres circunstancias, 0,47 €/hora efectiva

Artículo 20 COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGUOS JEFES DE EQUIPO

Como consecuencia de las negociaciones del IV Convenio Colectivo, al producirse la integración de los hasta entonces Jefes de Equipo pasando entonces a la categoría de Oficiales 1ªA, actualmente nivel 9, se mantiene un complemento personal de 366,60 € anuales, distribuidas en 14 pagas, que será absorbido dentro del nuevo complemento de puesto que se establezca en el caso de que se les nombre Jefes de Equipo.

En el caso de que alguno de los Jefes de Equipo que se nombren a partir de este momento cese en su actividad como Jefe de Equipo, el complemento de puesto de trabajo que viniese cobrando se absorbería con las subidas salariales posteriores. Si esta situación afectase a alguno de los trabajadores que percibían el Plus de Jefe de Equipo anteriormente a 1998, volverían a percibir el Complemento Personal de 366,60 € anuales, con las actualizaciones que le correspondieran.

Artículo 21 PLUS DE TURNO Y SOLAPE

Plus de turno

Se establece un Plus para todo el personal que realice turnos rotativos de trabajo. Este Plus será el siguiente:

– Doble turno: 1,15 €/hora efectiva.
– Triple turno: 1,40 €/hora efectiva.

Plus de Solape

Atendiendo a que el personal a turnos viene realizando los solapes necesarios para una adecuada transmisión de las tareas en los cambios de turnos que no se computan como tiempo efectivo de trabajo, y a que esto continuará siendo así en el futuro, en compensación se establece un plus de solape por día de trabajo que compensará:

• 5 minutos para el doble y triple turno

Como compensación económica al Plus de Solape las retribuciones para el año 2018 por día de trabajo serán las siguientes:

	SOLAPE DOBLE TURNO 5´	SOLAPE TRIPLE TURNO 5´
Nivel 10	1,88 €/día	1,90 €/día
Nivel 9	1,76 €/día	1,78€/día
Nivel 8	1,70 €/día	1,71€/día
Nivel 7	1,65 €/día	1,66€/día
Nivel 6	1,60 €/día	1,62€/día
Nivel 5	1,48 €/día	1,50€/día
Nivel 4	1,36 €/día	1,37€/día
Nivel 4	1,28 €/día	1,29€/día
Nivel 2	1,17 €/día	1,18€/día
Nivel	1,11 €/día	1,12€/día

BOCM-20190615-3

Plus cierre triple turno

Se establece un plus de cierre del triple turno que comprende:

24´de descanso por día de cierre

Y como compensación económica para el año 2018 por día de trabajo serán las siguientes:

Nivel 10	2,75 €/día
Nivel 9	2,63 €/día
Nivel 8	2,59 €/día
Nivel 7	2,25 €/día
Nivel 6	1,91 €/día
Nivel 5	1,77 €/día
Nivel 4	1,63 €/día
Nivel 3	1,53 €/día
Nivel 2	1,40 €/día
Nivel 1	1,33 €/día

Artículo 22 PLUS SECCIÓN DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

Se establece un plus de puesto de trabajo para todo el personal adscrito a la sección de Mantenimiento de 48,08 €/mes, que será percibido por mes efectivo de trabajo, Este plus no se percibirá en la paga de vacaciones ni en las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Artículo 23 SISTEMA DE PRIMAS

El Sistema de Incentivos de la Factoría de Ajalvir se compone de dos partes:

– Una fija en los valores que se establecen en la tabla Anexo II.

– Una variable (SIPA).

Artículo 24 S.I.P.A.- SISTEMA DE INCENTIVOS A LA PRODUCCIÓN EN AJALVIR

Para el personal incluido en tablas de Convenio, se establece una retribución variable ligada al cumplimiento de objetivos que se establecerán anualmente.

En consonancia, el 40% está ligado a los objetivos globales de la compañía, y el 60% serán los que se establezcan para el personal de tablas de convenio, que emanarán de los objetivos de las unidades de negocio.

Serán objetivos alcanzables, claros, medibles y entendibles por el conjunto de los trabajadores. La cuantía a cobrar variará en función del nivel de cumplimiento alcanzado. Si se alcanza un nivel de cumplimiento del 100% de los objetivos establecidos, el personal cobrará una cuantía del 4% del nivel 10 de las tablas salariales de Convenio.

Los objetivos de compañía pueden alcanzar el 120%, sin embargo, en los objetivos para el personal de tablas de convenio se mantiene el límite del 100% en su cumplimiento individual.

Para la consecución de objetivos para el personal de tablas de convenio, es necesario que la consecución de los objetivos de compañía no sea 0%, pues no tiene sentido la consecución de objetivos para el personal de tablas de convenio, siendo los de compañía 0%.

En el caso de que alguno de los objetivos de compañía fuera 0%, la consecución de los objetivos para el personal de tablas de convenio se reduce a la mitad.

En la consecución de objetivos del SIPA, se garantizará un grado de cumplimiento de al menos el 85% del alcanzado por las Unidades de Negocio en sus objetivos, considerados ponderadamente. Esta ponderación se calculará en base a las plantillas medias anuales de cada unidad de negocio del año correspondiente.

Así mismo se establece como garantía para el personal excluido de tablas, en la percepción de su parte variable, un montante mínimo equivalente al 70% de la cuantía percibida por el personal de tablas en el SIPA.

La Dirección, previa información en el seno de la Comisión de Organización, comunicará anualmente, en el mes de marzo, los objetivos SIPA y su ponderación.

Durante el año y en los meses en los que está establecido el SIPA, se presentará a la Comisión de Organización, previamente a su publicación, la consecución mensual de los objetivos, informando de su evolución y tendencias.

BOCM-20190615-3

El incentivo se abonará en un único pago anual en el mes de marzo del año siguiente al que corresponden los objetivos.

Artículo 25 IMPORTE DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Teniendo en cuenta los aumentos ya operados en los demás conceptos salariales y los mayores beneficios de todo orden obtenidos en el presente Convenio, las partes contratantes convienen expresamente en fijar, a todos los efectos legales pertinentes, unos valores fijos por niveles para las horas extraordinarias, que serán los que, para cada nivel, se relacionan en el cuadro unido a este Convenio como Anexo III.

Al tipo A: Valor de todas las horas extraordinarias, excepto las incluidas en el tipo B.

Al tipo B: Valor de las horas extraordinarias nocturnas de cualquier día (laborables o festivos) y de las realizadas en sábados, domingos, festivos y puentes (tanto diurnas como nocturnas).

Artículo 26 INCENTIVO DE ASISTENCIA

Se establecen dos incentivos de asistencia al objeto de reducir el absentismo:

- Incentivo de Asistencia Trimestral.
- Incentivo de Asistencia Mensual

Incentivo de Asistencia Trimestral

El Incentivo de Asistencia Trimestral tiene carácter individual y lo percibirá el personal sometido a Convenio, excepto el Grupo 0 de la Clasificación profesional, abonándose la cantidad de 77,24 €. trimestralmente para aquellos que consigan un índice de absentismo igual o inferior al 2% trimestral.

Si el trabajador es amonestado o sancionado por faltas de asistencia o retrasos, aunque no alcance el 2% de absentismo individual, no cobrará el Incentivo de Asistencia individual trimestral de ese período, previa comunicación al Comité de Empresa.

Incentivo de Asistencia Mensual

Durante la vigencia del presente Convenio, el 10 % de la cantidad destinada al SIPA conforme al artículo 24 de este Convenio, se agregará al importe de este Incentivo.

El Incentivo de Asistencia Mensual tiene carácter individual, y lo percibirá todo el personal sometido a Convenio incluido el Grupo 0 de la Clasificación profesional, abonándose la cantidad de 32,68 mensualmente para aquellos que su índice mensual de absentismo sea 0%. En esta cantidad queda incluido el 10% detraído del SIPA.

A los efectos del abono de estos incentivos, las situaciones que no tendrán la consideración de absentismo son las siguientes:

- Ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidente de trabajo.
- Fuerza mayor temporal.
- Asambleas retribuidas, cierre legal de la empresa o expediente de regulación de empleo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria. En este supuesto, se abonará la parte proporcional del plus por los días trabajados en el mes en el que se produce el hecho.
- La realización de funciones de Representación Sindical.
- Ejercicio de cargo público representativo.
- Deber inexcusable de carácter público cuando se trate de citación judicial (excepto en jurisdicción laboral cuando el afectado haya iniciado el proceso y no lo haya ganado) y en los casos de ser miembro oficial de mesa electoral y en los casos de ejercicio del sufragio universal.
- Los retrasos derivados de problemas de tráfico excepcionales que afecten de forma generalizada al mismo, siempre y cuando se recupere.
- Ejercicio del Derecho de huelga
- Los permisos particulares que hayan sido autorizados de forma previa a la ausencia y que serán recuperados con la autorización del responsable en bloques mínimos de 2 horas y cuando el mando lo establezca.

BOCM-20190615-3

A los efectos del abono del incentivo de asistencia mensual, las situaciones que no tendrán la consideración de absentismo son las siguientes:

- Los retrasos que no excedan en número de tres al mes y en su conjunto no superen los sesenta minutos mensuales, siempre que se recuperen. En este supuesto, se podrá recuperar en el día, siempre y cuando el mando así lo considere por razones productivas y cuando no se produzcan retrasos de forma reiterativa.

No obstante, todo lo anterior, en el caso de superarse los tres retrasos mensuales o los 60 minutos en un mes, podrá recuperarse voluntariamente en bloques mínimos de 2 horas y cuando el mando lo establezca; esta recuperación no dará lugar a la percepción del Incentivo de Asistencia Mensual.

- Los permisos particulares que hayan sido autorizados de forma previa a la ausencia y que serán recuperados con la autorización del responsable conforme se establece en el punto anterior.

Artículo 27 IMPORTE DE VACACIONES RETRIBUIDAS

Los días de vacaciones retribuidas se abonarán con el salario base, según los valores resultantes de dividir entre 30 días los salarios base mensuales señalados en este Convenio, incrementados en el importe del plus de antigüedad correspondiente, la prima fija promediada mensualmente y, en su caso, el importe del Plus de Jefe de Equipo.

El período de vacaciones a efectos del cálculo para la prima del personal se considerará como tiempo de trabajo.

Además, se abonará el promedio de los pluses de puesto de trabajo (nocturnidad, turno, plus puesto trabajo, disponibilidad, solape, cierre triple turno) que el empleado hubiera percibido en los 11 meses anteriores. El importe diario de dicho promedio será la suma de estos pluses de los 11 meses anteriores al mes del inicio de las vacaciones, dividido entre 330 días. El valor de la cuantía a abonar en este concepto corresponderá al número de días laborables disfrutado en el mes transformados en días naturales mediante la siguiente formula, Nº de días laborables x 1,36.

Artículo 28 GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y DE NAVIDAD

Los trabajadores percibirán dos gratificaciones de una mensualidad del salario base.

La gratificación correspondiente de verano se cobrará con la mensualidad del mes de Julio, excepto el personal que disfrute sus durante el periodo del 15 de junio al 31 de julio, que la percibirá con la mensualidad de junio.

La gratificación correspondiente a Navidad se cobrará con la mensualidad de diciembre.

A los importes resultantes de lo establecido en el primer párrafo, se agregarán el plus de antigüedad, Complemento Personal de antiguos Jefes de Equipo que correspondan (equivalente a 30 días), y, en su caso, el plus de Jefe de Equipo.

Estas gratificaciones se devengarán y calcularán en proporción al tiempo efectivamente trabajado, la de Verano dentro del primer semestre del año y la de Navidad en proporción al tiempo trabajado en el segundo semestre, computándose como trabajado, a los solos efectos de devengo de estas gratificaciones extraordinarias, el tiempo en situación de baja por enfermedad justificada, accidente, servicio militar y licencias retribuidas.

Para los trabajadores que no hayan devengado la mensualidad completa de cada una de estas pagas, el importe de cada día de paga que le corresponda, se calculará dividiendo entre treinta el sueldo mensual que para su respectiva categoría figura en el presente Convenio.

SECCIÓN V

Percepciones económicas no salariales

A) INDEMNIZACIONES O SUPLIDOS

Artículo 29 TRANSPORTE COLECTIVO

Al personal cuya primera incorporación en el Centro de Ajalvir sea posterior al 1 de enero de 1995 le corresponderá, exclusivamente, la compensación por transporte que determina el artículo 30 de este Convenio.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se mantendrán las condiciones de transporte que han regido hasta el 31 de diciembre de 1997. A partir del 1 de enero de 2019 regirán, una vez

BOCM-20190615-3

acordadas, las condiciones establecidas por la Dirección y la Representación de los Trabajadores en un nuevo Acuerdo.

Dicho Acuerdo, una vez analizada la situación del transporte colectivo desde la perspectiva social, económica y medioambiental, contemplará como premisas básicas:

- La eliminación de 2 de las rutas que han venido operando hasta diciembre de 2018
- La adecuación y restructuración de los recorridos de las rutas a mantener (7 por la mañana y 1 por la tarde) para que puedan ser utilizadas por un número mayor de trabajadores, dentro de unos itinerarios razonables.
- La posibilidad de que cualquier trabajador pueda utilizar el transporte colectivo, quedando esta utilización limitada únicamente por la disponibilidad de plazas, y previa comunicación al departamento de Recursos Humanos, en cuyo caso no percibirá la compensación económica del artículo 30 de este Convenio.

Al finalizar la vigencia del presente Convenio se analizará el nivel de ocupación de las rutas existentes a efectos de cuantificar su aprovechamiento y, en su caso, valorar la conveniencia de su mantenimiento en las mismas u otras condiciones.

Artículo 30 PLUS DE DISTANCIA

El importe de este plus será conforme al contenido del Acta de la Comisión Paritaria del 6 de marzo de 1996.

A partir del año 2018, el importe de este plus que se abonará mensualmente (en 11 mensualidades) y se regirá por lo establecido en el Acta de la Comisión Paritaria del 6 de marzo de 1996, será:

– Torrejón de Ardoz	58,62 €/mes
– Alcalá de Henares	67,00 €/mes
– Madrid	77,48 €/mes
– Leganés, Getafe, Zarzaquemada, etc...	100,50 €/mes

El plus distancia relativo a la distancia desde el domicilio a la parada de autobús, para aquellos trabajadores que lo vienen percibiendo, se incrementará en el mismo porcentaje que el resto de los conceptos del Convenio.

Artículo 31 QUEBRANTO DE MONEDA

Tendrán derecho a este plus aquellos trabajadores que habitualmente, y como parte de sus funciones, realicen pagos y cobros, siendo responsables de los mismos. El importe máximo mensual será de 59,08 €, respetándose las cantidades que vinieran percibiéndose, con carácter individual, si éstas fueran superiores.

Artículo 32 AYUDA PARA LA COMIDA DEL PERSONAL A TURNO

Los trabajadores que realicen turno rotativo y cuando realicen el mismo en el turno de tarde o noche, percibirán una subvención económica de 3,42 €/día trabajado, siempre y cuando no utilicen el servicio de comedor de la Empresa.

Queda entendido que esta subvención únicamente será percibida si se realiza el turno rotativo y en los períodos mencionados en el párrafo anterior.

B) MEJORAS A LA ACCION PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 33 PRESTACIONES DE ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTES

1. En los supuestos de enfermedad común, enfermedad profesional y accidente laboral o no laboral, se complementarán las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social, desde el primer día inclusive y previa presentación de la baja médica oficial, hasta el importe del salario base, antigüedad y prima fija individual del período que dure la situación de baja. Queda entendido que dicho complemento no será percibido si no se presenta previamente el documento oficial de baja de la Seguridad Social dentro del plazo legal.
2. El complemento de las prestaciones reglamentarias de la Seguridad Social por enfermedad común o accidente no laboral y por accidente de trabajo o enfermedad profesional en su caso, el

BOCM-20190615-3

incremento de antigüedad, tendrá la misma duración que la percepción reglamentaria de las prestaciones de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social, es decir, doce meses prorrogables por otros seis meses como máximo, si se necesita prorrogar la asistencia sanitaria.

Artículo 34 COMPLEMENTO DE LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Para tener derecho al complemento de las prestaciones de la Seguridad Social establecidas en el artículo anterior, será condición indispensable que el mismo día de su ausencia al trabajo por razón de enfermedad o accidente. el trabajador lo ponga en conocimiento de la Empresa, tanto en orden a las medidas a tomar sobre la realización de su trabajo habitual, como para que el Servicio Médico de Empresa, o persona por éste designada, realice las visitas domiciliarias que juzgue conveniente, comprobando tanto la enfermedad o accidente como el cumplimiento de las prescripciones dadas para su pronta y eficaz curación. Lo anteriormente dicho será facilitado por el trabajador.

Previa, o en todo caso lo antes posible, y posteriormente a la asistencia del trabajador a consulta médica externa, será preceptiva la información o consulta por el Servicio Médico de Empresa, con el fin de que éste pueda elaborar su informe.

Cuando se demuestre objetivamente, y previo informe al Comité de Empresa, el incumplimiento por parte del trabajador de las normas anteriores, vistos los informes del Servicio Médico de Empresa y los que pueda aportar el Comité de Empresa, el complemento le podrá ser denegado al trabajador por parte de la Dirección de RRHH.

C) ACCION SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo 35 AYUDA A LA ENSEÑANZA

La Empresa mantiene la ayuda a la enseñanza establecida en beneficio de los hijos de los trabajadores, y se regulará por las siguientes normas:

1. Se abonarán las siguientes cantidades por mes en el que se cursen estudios en Centros de enseñanza oficiales, o particulares reconocidos, aunque la enseñanza se imparta gratuitamente:

- A los trabajadores con hijos en edad hasta los 6 años, inclusive: 15,77 € por hijo y mes.
- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los 7 y los 9 años, inclusive: 17,71 € por hijo y mes.
- A los trabajadores con hijos en edades comprendidas entre los 10 y los 18 años, inclusive: 23,63 € por hijo y mes.

2. Las cantidades citadas anteriormente se abonarán durante los meses oficiales de duración del curso. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en I.T.P.S.A.U., se abonará solo a uno de ellos.

3. La ayuda a la enseñanza empezará a devengarse el mes escolar en que el hijo del trabajador cumpla los años señalados en el apartado 1, y dejará de abonarse desde el mes siguiente a aquel en que cumpla los 19 años, excepto cuando esta edad se cumpla dentro del tercer trimestre del curso escolar, en cuyo supuesto se percibirá hasta la finalización del curso.

4. Se requerirá acreditar: la edad del hijo por medio del Libro de Familia o Certificado de Nacimiento; certificación de matriculación y de asistencia o cualquier otro medio que la Empresa estime conveniente para acreditar que el hijo del trabajador cursa estudios o Acude a guardería.

5. Siempre que las disponibilidades económicas lo permitan, se anticipará el pago al inicio del curso, a aquellas personas que justifiquen su necesidad.

Articulo 36 AYUDA PARA TRATAMIENTOS DE DISCAPACIDADES

Todo trabajador que tenga familiares hasta primer grado de consanguinidad o afinidad a su cargo económicamente, que tengan declarada cualquier tipo de discapacidad física, física-psíquica o psíquica, igual o superior al 33% reconocida por la Seguridad Social u otro organismo oficial que lo sustituya, percibirá la cantidad de 60 Euros/mes por cada persona con tal circunstancia y por cada mes natural. Esta ayuda la empezaran a percibir al mes siguiente de haber acreditado tales circunstancias con la correspondiente certificación expedida por el organismo gestor de la Seguridad Social u otro oficial que lo sustituya.

Así mismo, aquellos trabajadores con familiares de hasta 1º grado de consanguinidad o afinidad a su cargo económicamente, que padezcan un trastorno puntual que les impida adaptarse a los niveles académicos normales en relación con su edad y condiciones (bien sea derivado de un problema físico, físico-psíquico, psíquico) y que por ello tengan que someterse a un tratamiento percibirán una ayuda

BOCM-20190615-3

igual al coste del tratamiento (previa presentación de justificante), y estableciéndose en todo caso, un límite máximo de 100 €/mes. Esta ayuda se percibirá durante la aplicación del tratamiento con una duración máxima de 12 meses por cada caso, sin posibilidad de recibir dicha ayuda en el futuro por el mismo tratamiento. Esta ayuda se empezará a percibir el mes en el que se inicia el tratamiento. Si el trabajador estuviera percibiendo la ayuda de 60€/mes descrita en el primer párrafo de este artículo, se le abonaría la diferencia hasta alcanzar el coste total del tratamiento, debidamente justificado, y con el tope de los 100€/mes mientras se mantuviera la ayuda. Se establece un límite de 5 ayudas simultáneas

Artículo 37 AYUDA A ESTUDIOS PARA TRABAJADORES

Los trabajadores que acrediten estar realizando estudios, y estén inscritos en las siguientes enseñanzas regladas: Bachillerato, Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior), Formación Universitaria (con títulos universitarios oficiales), enseñanzas de régimen especial: artísticas e idiomas, reconocidos por el Ministerio de Educación, bien sean públicos o privados y con cuya superación se obtenga un título con plena validez académica o título oficial, podrán solicitar una ayuda a estudios.

Para este fin, existe un fondo anual que para el año 2018 es de 2.858,45 €. La distribución de este fondo será realizada por una Comisión integrada por Representantes de los Trabajadores y de la Dirección, de acuerdo con las normas que se desarrollan a continuación.

Se abonará:

– En los centros públicos el total de los costes de matrícula cuando así se solicite y se justifique debidamente.
– En los centros privados los gastos de matriculación, o la primera mensualidad, en concepto de matrícula.

Como gasto de transporte se considerará el transporte público desde el domicilio del interesado al centro donde curse los estudios (abono de transporte) durante la duración del curso.

– Criterios para la adjudicación de las ayudas

1. La Comisión Mixta de ayuda a estudios podrá requerir a los solicitantes, además de los documentos que justifiquen el pago de la matrícula, tasas académicas y justificantes de transporte, cuantos documentos consideren oportunos para comprobar que el alumno ha seguido el curso con interés y aprovechamiento.
2. Se podrán solicitar ayudas por curso completo o por asignaturas. En ambos casos, solo se abonará la primera matrícula. En los casos en que sea posible la matriculación por asignaturas, no es obligatoria para la solicitud de ayuda la matriculación del curso completo.
3. Solo se abonará la ayuda de un estudio, independientemente de los que el solicitante estuviese realizando en el momento de la petición.
4. Una vez distribuido el dinero en los conceptos de matrícula y transporte, si quedara sobrante de la bolsa sin repartir, se quedaría como fondo de reserva para nuevos casos que pudieran surgir.
5. Si la cantidad a repartir no cubriese los gastos de transporte en su totalidad, se repartirá la cantidad restante, después de haber abonado los gastos de matrícula, proporcionalmente a los gastos de transporte realizados y debidamente justificados.
6. Si la cantidad a repartir no fuese suficiente para pagar los gastos de matrícula, se dará preferencia a aquellos que hubiesen aprobado el curso o asignaturas por las que hubiesen solicitado la ayuda. Si después existiera cantidad sobrante, esta se repartirá proporcionalmente entre los restantes solicitantes. En todos estos casos no se abonarán los gastos de transporte.

Artículo 38 AYUDA A ESTUDIOS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

Las ayudas a hijos económicamente dependientes, cubrirán estudios de Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior), y Universitarios, tanto de Grado como Masters universitarios reconocidos por la ANECA, y todos ellos reconocidos por el Ministerio de Educación.

El importe máximo de la ayuda a estudios, incluido el transporte, para los hijos económicamente dependientes de los trabajadores, es para el año 2018 de 13.385,68 €

La distribución de las ayudas a estudios para hijos de trabajadores para la Fábrica de ITP SAU - Ajalvir es la siguiente:

– Masters (23,39%):3.130,91€/año.
– Grado (57%): 7.629,84 €/año.
– Formación Profesional (19,61%): 2.624,93 €/año

BOCM-20190615-3

En el caso de que sobre dinero en algún grupo éste se distribuirá entre los restantes grupos, respetando la proporcionalidad y los topes máximos por ayuda. Si después de esto, todavía sobrara alguna cantidad, se acumulará para el año siguiente, teniendo esta acumulación como límite la vigencia del convenio.

Para tener derecho a percibir la ayuda a estudios, se requerirá para los estudios Universitarios (Grado y Master) superar el 80% de los créditos en los que se hubiesen matriculado durante el curso académico correspondiente. Para los Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior) (mientras no cambie el sistema educativo actual) será necesario aprobar el curso completo.

La no superación de los criterios anteriormente establecidos, supondrá la pérdida automática de la ayuda a estudios para dicho curso, pudiéndose solicitar la ayuda en cursos posteriores, si se reúnen los requisitos establecidos.

Para calcular la cantidad a abonar en concepto de ayuda a estudios, en el caso de cumplirse los criterios anteriormente establecidos, se considerará como importe máximo por crédito el de primera matricula, en la universidad pública de la Comunidad de Madrid y con este tope se abonarán los créditos superados y que efectivamente hayan sido abonados. Para los Ciclos Formativos (Grado Medio y Superior) se considerará como importe máximo el precio por curso marcado por la Consejería de Educación, Juventud y Deporte de la Comunidad de Madrid. En el caso de que las solicitudes que cumplan los requisitos superen el importe total previsto se aplicaría el principio de proporcionalidad.

Así mismo, para la ayuda para el transporte se tendrá en consideración la residencia y la ubicación del centro donde se cursen los estudios, abonándose por este concepto un máximo del 10% de la cuantía total de las ayudas.

Excepcionalmente, cuando exista un solicitante que por disfrutar de becas o por tener exención en el pago de la matrícula, el coste de la misma sea “0”, si cumple los criterios establecidos para tener derecho a la ayuda a estudios de hijos, podrá obtener como ayuda al transporte, debidamente justificado, el equivalente al coste de los créditos aprobados. Esta ayuda de transporte es preferente a la ayuda para el transporte expuesta en el párrafo anterior.

Tras la percepción de la ayuda a estudios descrita en este artículo, y durante la vigencia del presente Convenio, el número máximo de hijos de trabajadores que podrán optar a un contrato formativo será, como máximo, de cinco. La duración máxima del contrato será de un año, para evitar con ello un aumento automático de plantillas. La retribución de este tipo de contratación para el año 2018 no podrá ser inferior a 16.933,00 € brutos.

La Comisión de Asuntos Sociales decidirá sobre todo lo relacionado en este artículo.

Artículo 39 JUBILACIÓN

Los trabajadores, en el momento de su jubilación, podrán solicitar de la Empresa una cantidad equivalente a cuatro mensualidades del salario base del Convenio correspondiente a su nivel, para hacer frente a sus necesidades durante el tiempo que dure la tramitación oficial de su jubilación. En aquellos casos excepcionales en que la tramitación oficial sea superior a los cuatro meses, y nunca por un tiempo superior a los seis meses, se analizarán y estudiarán para su posible resolución. La Dirección de la Empresa establecerá los mecanismos administrativos necesarios para resarcirse de este préstamo una vez percibida por el trabajador la pensión de jubilación.

Artículo 40 SEGURO DE VIDA

Se mantienen cubiertos los riesgos de vida y accidente en las condiciones establecidas en las correspondientes pólizas, fijándose unos capitales asegurados de:

- Fallecimiento por enfermedad/accidente (póliza de vida) 18.030,36€
- Fallecimiento por accidente (póliza accidente) 18.030,36€
- Fallecimiento por accidente de circulación (póliza accidente)18.030,36€

Estas garantías por fallecimiento son acumulativas.

- Incapacidad permanente absoluta por enfermedad/accidente (póliza vida) 18.030,36€

Artículo 41 GRUPO DE EMPRESA

1. El Grupo de Empresa es un cauce para desarrollar el ocio, la cultura y el deporte con el fin de colaborar en el mejor empleo de dichas actividades (recreativas, culturales, deportivas, etc.), de los trabajadores y sus familias.
2. La Empresa destinará la cantidad de 15.668,36 €/anuales, revisables, como presupuesto para el Grupo de Empresa de I.T.P., SAU-Ajalvir. En esta cantidad queda incluida la aportación anual que la Empresa realiza al Grupo de Empresa con motivo de los campamentos de verano.

BOCM-20190615-3

3. La Junta Directiva del Grupo de Empresa de ITP SAU -Ajalvir dispondrá de un total de 80 horas mensuales para el desarrollo de sus funciones.

4. El Grupo de Empresa dispondrá de un local con accesorios de oficina. Las dimensiones y ubicación del local estarán en función de las disponibilidades del Centro de Trabajo, así como de los medios necesarios para su funcionamiento.

5. Para tratar de los asuntos relacionados con el Grupo de Empresa se celebrarán reuniones entre la Dirección del Centro y la Junta Directiva, a petición de cualquiera de las partes.

6. Cualquier acuerdo entre el Presidente del Grupo de Empresa y la Dirección, que suponga modificación de lo pactado en este Convenio Colectivo, deberá ser notificado al Comité.

7. El Grupo de Empresa, una vez realice el balance anual de cuentas, entregará una copia de éste a Dirección.

CAPITULO IV

DISPOSICIONES DE CARACTER GENERAL

Artículo 42 ABSENTISMO

Reconociendo el problema que para nuestra Sociedad supone el absentismo y entendiendo que su reducción implica un aumento de la presencia del trabajador en el centro de trabajo, la Dirección y los Representantes de los Trabajadores coinciden en la necesidad de reducir el absentismo, como un elemento que incidirá, entre otros, positivamente en una mejora de la productividad y la rentabilidad de la Compañía, contando para ello con la óptima organización de los Servicios Médicos de Empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de Seguridad, Higiene y ambiente en el trabajo, todo ello en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

Una vez definido el objetivo global de absentismo, se pasa a definir los factores o causas que han de considerarse incluidos en el índice del mismo:

- Faltas (suspensiones de empleo y sueldo), permisos, retrasos y ausencias e Incapacidad temporal

No serán computables a efecto de tal cuantificación las siguientes situaciones:

- Excedencias
- La realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos (Comités de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Secciones Sindicales)
- Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgos de accidentes, cuando se decrete por la Autoridad Laboral o lo decida la Dirección, sea o no, a instancia de los Representantes de los Trabajadores.
- Ejercicio de cargo público representativo
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria
- Fuerza mayor temporal
- Causas económicas o tecnológicas que impidan la prestación y aceptación del derecho
- Ejercicio del Derecho de huelga
- Cierre legal de la Empresa

Para conseguir el objetivo de reducir el absentismo, se adoptarán las medidas siguientes:

- Se mantendrán reuniones trimestrales entre la Dirección y la Comisión de Asuntos Sociales.
- Todos aquellos permisos particulares podrán ser recuperados con la previa autorización del responsable, siempre que la organización del trabajo lo permita y dentro de los seis meses siguientes, como máximo, a su disfrute. Los permisos recuperados no serán computados como absentismo
- Estos permisos se recuperan previamente a la realización de horas extraordinarias o jornadas especiales.
- Cuando a un trabajador no se le conceda la posibilidad de recuperar un permiso particular dentro de los plazos previstos, el Responsable de la Sección o Departamento correspondiente deberá argumentar, por escrito, las razones de tal denegación.

La Dirección informará al Comité de Empresa de la introducción de cuantas innovaciones y nuevas tecnologías se implanten en la misma, relacionadas con el contenido de lo acordado en esta materia.

Con el fin de reducir el absentismo, se tendrán en cuenta, entre otras, las propuestas formuladas por el Comité de Empresa.

En el artículo 20, punto 4, del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo, ya se prevén medidas para el control del absentismo causado por enfermedad. No obs-

BOCM-20190615-3

tante, para normalizar estas medidas, se establece lo siguiente, en relación con el Servicio Médico de Empresa:

La O.I.T. recomienda que, para mantener la confianza y las buenas relaciones con el trabajador, el médico de Empresa no debe efectuar un control directo del absentismo; mantendrá, no obstante, sus relaciones con el médico de cabecera, tanto en la información como en el apoyo, comunicando si fuera necesario a la Inspección su opinión relativa a la evolución y pronóstico de la enfermedad.

Se establece una sistemática de intercambio de información, que se estima necesaria para que se deriven medidas y resultados eficaces. La información, en un primer escalón, se mantendrá entre el médico de Empresa y el médico de zona y, en su segundo escalón, entre el médico de Empresa y el Inspector médico de zona.

En ambos casos, debe quedar constancia escrita de las gestiones realizadas.

El Servicio Médico de Empresa podrá proceder a reconocimientos de los trabajadores antes de agotar el plazo máximo de Incapacidad Temporal, siempre contando con la voluntariedad del trabajador.

El Servicio Médico de Empresa podrá proceder a reconocimientos de los trabajadores que sean reincidentes en bajas de enfermedad (Incapacidad Temporal), para analizar las causas y proponer las medidas oportunas, siempre contando con la voluntariedad del trabajador.

El Servicio Médico de Empresa debe conocer perfectamente las causas de pérdida de salud del trabajador, así como su relación con el puesto y ambiente de trabajo, y solicitar la ayuda técnica necesaria para mejorar las condiciones o el cambio de puesto de trabajo que mejor se acople a sus condiciones físicas y/o de salud. Instrumentarán, conjuntamente, campañas divulgativas respecto a los efectos negativos que supone el absentismo, tanto para los trabajadores como para la Empresa en general.

En el caso de cualquier tipo de accidente laboral se deberá notificar de forma inmediata al Jefe inmediato y al Servicio Médico.

El empleado deberá hacer llegar al Departamento de Recursos Humanos el parte de baja en el plazo máximo de los tres días, quedando entendido que el complemento a las prestaciones, no será percibido si no se presenta previamente el documento oficial de baja de la seguridad social dentro del plazo legal.

Tras una baja, el empleado deberá avisar al servicio médico para que éste, si lo estima, realice el reconocimiento médico oportuno, siempre contando con la voluntariedad del trabajador.

Estos reconocimientos del Servicio Médico de Empresa, tienen como objeto interesarse por la evolución y pronóstico de la enfermedad.

Artículo 43 CONTRATACIÓN

1- La contratación de personal, en su caso, se realizará mediante cualquiera de las formas y tipos de contratos que en cada momento estén legalmente vigentes, siendo la contratación indefinida una de las formas de dicha contratación laboral.

2- La Empresa no recurrirá a la contratación eventual de manera fraudulenta para cubrir puestos permanentes.

3- La Dirección de la Empresa informará previamente al Comité de Empresa de los puestos de trabajo que vayan a cubrirse con contratos eventuales.

4- En cuanto a los derechos de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 2/1991.

5- El Comité de Empresa participará en el proceso de selección y admisión de personal, excepto para los procesos de selección del Grupo 0.

6- Opción de reingreso: Los trabajadores que causen baja por agotar 3 años de contrato temporal y estén en situación de desempleo, tendrán una opción de reingreso durante 3 meses, a contar desde su fecha de baja, para ingresar en el Centro de Trabajo de Zamudio como fijo. Esta opción de reingreso no será aplicada al personal becario.

7- Se procurará, siempre que las circunstancias lo permitan, contratar personal en situación de paro y primer empleo, así como a disminuidos físicos y mayores de 45 años.

8- Trimestralmente, la Dirección mantendrá la información al Comité de Empresa sobre previsiones de ingreso por oficios, las cuales se harán públicas en el Centro de Trabajo.

BOCM-20190615-3

9- Asimismo, se informará al Comité con datos estadísticos sobre los ingresos procedentes del desempleo y fecha de solicitud de los mismos, así como de las posibles conversiones de los contratos temporales a fijos.

10- El tiempo trabajado bajo la modalidad de contratación temporal será considerado, a efectos de pago del plus de antigüedad, si se realizara una nueva contratación fija, siempre y cuando el período entre ambas contrataciones no fuese superior a un año y la contratación temporal hubiese tenido una duración superior a un mes.

Artículo 44 EMPLEO

1. Los trabajadores en la modalidad de fijos a tiempo parcial, realizarán una jornada laboral por el tiempo que la Empresa lo precise, en los términos legalmente establecidos, y al menos de 340 horas de trabajo anual.
   Las horas realizadas le serán abonadas en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores de jornada completa y de su mismo nivel y en proporción a la jornada realizada.
2. Trimestralmente, la Dirección publicará en los tablones de anuncios de la Empresa, las vacantes por profesiones existentes en el Centro de Trabajo, con la fecha aproximada de realización de las pruebas pertinentes, entregando previamente copia de dicha publicación al Comité de Empresa.
   En dicho aviso se indicará el temario teórico-práctico exigido a los aspirantes, así como la experiencia necesaria, perfil del puesto y demás requisitos necesarios para la adecuada cobertura de las vacantes.
   Una vez finalizadas las pruebas de selección, se harán públicos los nombres de las personas que han obtenido las plazas, en función del resultado global del proceso de selección, enviando una copia, previamente a su publicación, al Comité de Empresa.
3. Tendrán preferencia para ocupar los puestos vacantes fijos de plantilla, una vez superadas las pruebas correspondientes, y por este orden:

   - El personal con contrato fijo a tiempo parcial
   - El personal con contrato eventual o interino
   - El personal con contrato en formación o prácticas

Para dicho cumplimiento, se informará previamente al Comité sobre las vacantes a cubrir, admitiéndose la posibilidad de reciclaje de las profesiones con las que fueron contratados en relación con las vacantes existentes.

4. En relación con el empleo, y referido a la subcontratación, la Empresa tiene necesidad de contar con industria auxiliar, no solo para reducir los costos, sino también para contribuir a la generación de empleo.

5. En materia laboral, la política a seguir tendrá presente siempre el mantenimiento de la profesionalidad y empleo de la plantilla de ITP SAU.

A la Comisión de Organización se la informará periódicamente sobre la subcontratación.

La Dirección de la Empresa tendrá presente en sus criterios, cuando lleve a cabo subcontrataciones propiamente dichas, el cumplimiento estricto de la legislación vigente y al mismo tiempo vigilará que las empresas subcontratistas cumplan rigurosamente lo pactado con ITP SAU, que podrá incluso llegar a la rescisión del contrato si se observase que aquellas hubieran incumplido sus obligaciones laborales.

Artículo 45. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: GRUPOS PROFESIONALES.

El sistema de clasificación profesional se establece en base a cinco grupos profesionales.

Una vez firmado el convenio, todos los trabajadores quedarán encuadrados dentro de uno de estos 5 Grupos Profesionales.

GRUPO 0

Colectivo de técnicos y titulados: se incluyen en este grupo aquellos trabajadores cuyo desempeño requiere un alto grado de conocimientos técnicos, especialización y/o experiencia profesional.

Se engloban en este grupo actividades de gestión que por su relevancia requieren conocimientos, autonomía y/o responsabilidad sobre los resultados. Funciones que entre otras podrían incluir la gestión/supervisión de un departamento/área y/o responsabilidad sobre un proceso y/o programa.

BOCM-20190615-3

GRUPO 1

Gestión (personal de oficinas e indirectos): engloba funciones y tareas tanto de gestión como administrativas, así como las que sean de apoyo al proceso productivo. Engloba actividades tales como: Administrativo de las distintas áreas, documentación, compras, planificación y control, gestión, almacén, aduanas, distribución, mantenimiento de equipos industriales, calidad, mejora continua, informática, soporte comercial. Así mismo se incluyen todo tipo de actividades de Gestión/administrativas complementarias al proceso.

A efectos de encuadramiento estarán adscritas a este grupo profesional las siguientes profesiones tales como Administrativo, Documentalista, Técnico de mantenimiento Industrial, Gestión logística.

GRUPO 2.

Motoristas Aeronáuticos: grupo profesional que engloba las funciones y tareas propias del proceso completo de Montaje y mantenimiento de motores aeronáuticos. se incluyen en este Grupo actividades relativas a ajuste-montaje, mantenimiento de accesorios, inspección, pruebas, instrumentación, verificación, preparación, acumulación y kitting, así como sus actividades de soporte y complementarias, asociadas al proceso completo.

A efectos de encuadramiento estarán adscritas a este grupo profesional las siguientes profesiones tales como Montador, Montador de la Dirección de Montaje, Accesorista, Inspector, Probador, Instrumentador, Verificador y Metrología.

GRUPO 3.

Reparaciones maquinista/chapa: engloba las funciones y tareas propias del proceso de reparación y fabricación de componentes. Se incluyen en este Grupo las actividades de mecanizado, soldadura, brazing, EDM, conformado de chapa, instrumentación, así como las actividades complementarias asociadas al proceso.

A efectos de encuadramiento estarán adscritas a este grupo profesional las siguientes profesiones tales como Tornero, Fresador, Rectificador, Mandrinador, Operador de otras máquinas, Ajustador, Chapista, Soldador.

GRUPO 4.

Limpieza y Procesos Especiales: engloba las funciones y tareas propias del proceso de limpieza y procesos especiales. se incluyen en este Grupo las actividades de limpieza, procesos especiales, recubrimientos superficiales, END, etc., así como las actividades complementarias.

A efectos de encuadramiento estarán adscritas a este grupo profesional las siguientes profesiones tales como Técnico de Limpieza, Tratamientos térmicos, recubrimientos superficiales, procesos especiales (plastificado, metalizado) END y Pintor.

Dentro de cada uno de los Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4 se establecen varios Niveles Retributivos que irán desde el Nivel 1 hasta el Nivel 10. Dichos niveles quedan reflejados en el cuadro adjunto donde se establece la correspondencia entre las antiguas categorías profesionales y los actuales niveles.

La promoción entre los distintos niveles salariales de los Grupos 1,2,3,4 se llevará a efecto de acuerdo con lo previsto en el artículo 46 de este Convenio, Promociones y Ascensos.

GRUPO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
10	Antiguo OF 1ª B	Antiguo OF 1ª B	Antiguo OF 1ª B	Antiguo OF 1ª B
9	Antiguo OF 1ª A	Antiguo OF 1ª A	Antiguo OF 1ª A	Antiguo OF 1ª A
8	Antiguo OF 1ª	Antiguo OF 1ª	Antiguo OF 1ª	Antiguo OF 1ª
7	Antiguo OF 2ª	Antiguo OF 2ª	Antiguo OF 2ª	Antiguo OF 2ª
6	Antiguo OF 3ª	Antiguo OF 3ª	Antiguo OF 3ª	Antiguo OF 3ª
5	Antiguo OF 3ª B	Antiguo OF 3ª B	Antiguo OF 3ª B	Antiguo OF 3ª B
4	Antiguo OF 3ª C	Antiguo OF 3ª C	Antiguo OF 3ª C	Antiguo OF 3ª C
3	Antiguo OF 3ª D	Antiguo OF 3ª D	Antiguo OF 3ª D	Antiguo OF 3ª D
2	Antiguo OF 3ª E	Antiguo OF 3ª E	Antiguo OF 3ª E	Antiguo OF 3ª E
1	Antiguo OF 3ª F	Antiguo OF 3ª F	Antiguo OF 3ª F	Antiguo OF 3ª F

BOCM-20190615-3

Artículo 46 PROMOCIONES

Durante la vigencia del Convenio se realizará un plan de promoción para cada uno de los años, dentro del primer trimestre de cada año y tendrá carácter retroactivo a 1 de enero de cada año.

Se define como plantilla promocionable la comprendida entre los niveles 1 a 9, todos ellos incluidos en los grupos profesionales 1, 2, 3 y 4.

A. PROMOCION PARA LOS NIVELES DE 1 A 5

1. Las promociones para los niveles 1 al 5 se producirán automáticamente, basadas en los años de permanencia establecidos en cada uno de los niveles de la tabla anexa, según el perfil de formación requerido.
   Además de las promociones automáticas citadas, para los niveles 1,2,3,4 y 5 se establece un mínimo del 1% adicional por año de plazas de la plantilla promocionable que serán adjudicadas por la Dirección en atención a "los criterios de valoración para la evaluación periódica y el ascenso" de fecha de marzo de 2014 desarrollada por la Dirección, y sin tener que respetar los plazos de permanencia establecidos en el párrafo anterior.

2. A los efectos de computar el tiempo de permanencia a que hace referencia el presente texto, y sólo para los tres primeros niveles, se entiende por trabajo efectivo el tiempo acumulado en el desarrollo real y efectivo del trabajo correspondiente a cada uno de los niveles, computándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo que se haya permanecido en situación de incapacidad temporal motivada por accidente laboral, incluido el accidente "in itinere", enfermedad profesional o incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4,5,6 del artículo 48.4 del estatuto de los Trabajadores. En caso de reducción de jornada, la prestación real de trabajo se considerará en la parte proporcional del tiempo realmente trabajado, es decir, que se computa el tiempo real reducido.

3. El desarrollo profesional de los trabajadores que ingresen con una formación de Bachiller o Formación Profesional de Grado Medio, alcanzará únicamente hasta el nivel 6, de forma que para acceder al nivel 7 y superiores será requisito imprescindible la acreditación de una Formación de Grado Superior correspondiente a la especialidad requerida.
   El grado de formación determina de un lado el nivel de capacitación que se considera necesario para adquirir, ejecutar y transmitir los conocimientos precisos en los distintos trabajos asimilados a los distintos niveles; así mismo, resulta determinante para desarrollar y alcanzar la autonomía requerida en el normal desarrollo de los trabajos, la capacidad de respuesta, la iniciativa para la resolución de incidencias y propuestas de mejora y por último, el desarrollo de la polivalencia necesaria en los diferentes puestos de trabajo en una rápida adaptación a los cambios de puestos de trabajo.

4. El nivel de ingreso para todos los trabajadores de los grupos profesionales del 1 al 4, será el nivel 1, salvo aquellos supuestos excepcionales en los que concurra una experiencia cualificada, demostrada y aplicable a su puesto de trabajo que, a juicio de la Dirección, le haga merecedor de un nivel superior. Si en algún trabajo de menor cualificación se requiriera la contratación de personal con una formación inferior a Bachiller o formación Profesional de Grado Medio, este personal se integrará en el nivel 1 pudiendo llegar a alcanzar con el tiempo el nivel 2, ajustándose a lo establecido en este artículo.

5. La Comisión Paritaria revisará los casos en los que no se haya producido la promoción de los Trabajadores en los tiempos de permanencia indicados anteriormente (niveles 1,2,3,4 y 5).
   Igualmente será informada de los casos de aplicación del punto A párrafo 2º de este artículo. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se podrá recurrir a la mediación o arbitraje.

6. Si un Grado Medio obtuviera el título de ciclo formativo de Grado Superior y estuviera realizando un trabajo donde se requieren ciclos de Grado Superior de su especialidad, si hubiese transcurrido los tiempos de permanencia exigidos en la escala de Grado Superior para tener un nivel más, en enero del año siguiente a la obtención del título se le reconocerá un nivel más y a partir de dicha fecha, se le computarán los tiempos de permanencia aplicables a la escala de grado superior.

7. Los ascensos automáticos desde el nivel 1 a los sucesivos niveles superiores y hasta el nivel 6, se realizarán teniendo como fecha de efectos, la fecha de alta en la empresa o fecha de inicio en cada uno de los respectivos niveles.

BOCM-20190615-3

8. Con relación a los certificados de profesionalidad, se estará a lo que establezca la legislación vigente, y en concreto, a día de hoy, conforme establece la ley Orgánica 5/2002 de 19 de Junio " de cualificaciones y de la Formación Profesional", en su disposición adicional cuarta (equivalencias), se estará a lo que determine el Gobierno en la fijación de equivalencias, convalidaciones, correspondencias, y a los efectos de ellas, entre los títulos de Formación profesional y los certificados de profesionalidad y el Real decreto 1147/2011.

NIVEL	FORMACION INFERIOR A GRADO MEDIO	GRADO MEDIO/ BACHILLER	GRADO SUPERIOR
1	------	4 Años	2 Años
2		4 Años	2 Años
3		4 Años	2 Años
4		3 Años	2 Años
5		3 Años	3 Años
6		NIVEL REFERENCIA	NIVEL REFERENCIA
7			SISTEMA DE ASCENSO
8			REGULADO EN ESTE ARTICULO
9			
10			

B. PROMOCION PARA LOS NIVELES DE 6 HASTA 9

A partir del nivel de referencia 6 y hasta el nivel 10 los ascensos se realizarán conforme se establece a continuación:

Se establece una garantía mínima anual de ascensos del 7% de la plantilla promocionable computada según el párrafo 2º de este artículo.

Sobre las plazas de ascensos que finalmente se establezcan:

- Dos tercios de las mismas serán adjudicados por la Dirección en atención a "los criterios de valoración para la evaluación periódica y el ascenso" de fecha marzo de 2014 desarrollado por la Dirección.
  Incluidas en estos dos tercios, cada año se darán 4 promociones del nivel 9 al 10. De estas, tres serán adjudicadas por la Dirección en atención a los criterios para la evaluación periódica y el ascenso, y una será adjudicada siguiendo criterios de antigüedad.

- Un tercio de las mismas serán adjudicadas siguiendo criterios de antigüedad conforme se establece a continuación, cualquier propuesta diferente requerirá el acuerdo del Comité de Empresa. Dentro de este tercio de plazas por antigüedad, existirá un reparto proporcional, con un mínimo de una plaza a ascender para el nivel 8 con más de 7 años de antigüedad en el mismo, mediante una regla de tres, considerando que, si para la plantilla promocionable se establecen finalmente "X" ascensos, para la plantilla promocionable considerando solo el nivel 8 con más de 7 años de antigüedad en la categoría, se establecerán "Y" ascensos. El redondeo iría siempre a favor de las plazas del nivel 9 y como mínimo habría una plaza.

En lo referido a estas plazas, su adjudicación se regirá por los siguientes criterios:

a) En primer lugar, antigüedad en el nivel actual.
b) En caso de empate en el anterior criterio, se tomará como nuevo criterio la fecha de alta en la empresa.
c) En caso de persistir el empate, se tomará como tercer criterio la antigüedad en el nivel anterior al actual.
d) En caso de empate tras aplicar los criterios a), b) y c), se tomará como criterio la edad, favoreciendo este criterio a la persona trabajadora de mayor edad.

Criterios a aplicar para los niveles 8 y 9:

1. Se requerirá:

- 5 años de antigüedad mínima en el nivel 9 para acceder al nivel 10.
- 7 años de antigüedad mínima en el nivel 8 para poder acceder al nivel 9.

La Dirección en atención a los criterios para la evaluación periódica y el ascenso, y durante los años de vigencia pactada en el presente convenio, adicionalmente adjudicara 3 plazas por año para

BOCM-20190615-3

promocionar al nivel 9 que no detraerán de las asignadas según el porcentaje anual (7% de la plantilla promocionable).

Artículo 47 PROVISIÓN DE VACANTES

1. Aquellos trabajadores que lo deseen, podrán solicitar en el Departamento de Recursos Humanos el cambio de departamento dentro de su mismo nivel.
   Antes de convocar vacantes al exterior, se dará prioridad a los trabajadores de la plantilla con una discapacidad física reconocida.
   Previo consentimiento del interesado, los Servicios Médicos comunicarán al Comité de Seguridad y Salud los nombres de las personas con discapacidad física reconocida para el desempeño de su puesto de trabajo.
   Las plazas se cubrirán una vez superadas las pruebas de aptitud correspondientes, comunicándose los resultados al Comité de Seguridad y Salud
   A través de este Departamento de Recursos Humanos se establecerán en el momento oportuno, las pruebas necesarias para el examen de aptitud de los trabajadores solicitantes, teniendo en cuenta las peticiones y las necesidades de trabajo a la hora de cubrir la vacante.

2. Se convocarán previamente a concurso interior las vacantes a cubrir del exterior niveles 6, 7 y 8.

3. A las vacantes que se produzcan de Titulados, tendrán acceso todas las personas de I.T.P.,SAU que estén en posesión del título correspondiente y estimen que cumplen los requisitos exigidos para el puesto. Previamente, se enviará copia al Comité de Empresa.

4. Las vacantes de personal técnico que se produzcan en cualquier Centro de Trabajo de la Compañía, se publicaran en todos los Centros de Trabajo, para poder ser cubiertas por trabajadores cualificados de la plantilla, fijando unos plazos de presentación de solicitudes y haciendo público los perfiles del puesto a cubrir.

5. Cuando surjan vacantes de nuevas profesiones, se convocarán todas las plazas por Concurso interior.
   La Dirección de la Compañía manifiesta que para las vacantes existentes en los centros de trabajo que no sean cubiertas por personal del mismo, se dará prioridad a los trabajadores de otros Centros que tengan solicitado el traslado, siempre que las necesidades organizativas lo permitan. Al ser el traslado de carácter voluntario, no supondrá compensación económica alguna.

Artículo 48 FUNCIONAMIENTO, GARANTÍAS Y DERECHOS DEL COMITÉ DE EMPRESA, SECCIONES Y DELEGADOS SINDICALES

A) COMITÉ DE EMPRESA

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en el Centro de Trabajo para la defensa de sus intereses, siendo el único interlocutor válido con la Dirección del Centro en todos los asuntos internos de la Empresa.

2. La Dirección de la Empresa informará, previamente, a la Representación de los Trabajadores sobre los siguientes aspectos:

- Planes generales de formación
- Sanciones por faltas muy graves
- Horas extraordinarias
- Política de personal
- Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Cambio de jornada y horarios
- Absentismo
- Contratación de personal eventual
- Subcontratación de trabajos al exterior
- Jubilaciones
- Previsión de plantillas
- Concesión de excedencias
- Implantación de turnos
- Primas de directos e indirectos
- Acoplamiento de personal disminuido
- Cronometrajes

BOCM-20190615-3

3. El Comité de Empresa emitirá los informes a que hace referencia el artículo 64, punto 1.3, del Estatuto de los Trabajadores.

4. La Dirección de la Empresa, a través de las periódicas reuniones que se celebren con la Comisión Paritaria Permanente del Comité de Empresa en el Centro de Trabajo, informará de forma sistemática sobre los siguientes aspectos:

a) Mensualmente

– Horas extraordinarias
– Jubilaciones y sustituciones por jubilación
– Contratación de personal
– Traslados
– Turnos y cambios de jornadas y horarios
– Incentivos
– Realización de trabajos de inferior categoría
– Sanciones por faltas muy graves
– Absentismo
– Concesión de excedencias
– Acoplamientos de personal disminuido
– Evolución de la bolsa horaria

b) Semestralmente

– Subcontratación de trabajos al exterior
– Promoción y ascensos
– Seguridad e Higiene en el Trabajo

c) Anualmente

– Provisión de ingresos
– Situación de Programas
– Planes generales de formación
– Previsión de inversiones
– Política de personal

5.- Teniendo en cuenta la finalidad participativa que la información debe tener, y para dar mayor operatividad y eficacia posible a las reuniones de la Dirección con la Comisión Paritaria Permanente en lo relativo a esta función, previamente a las mismas se dará la información mencionada de forma escrita en una doble vertiente, la de balance y de perspectivas. Anualmente, la Dirección y el Comité de Empresa, a través de su Comisión Paritaria Permanente, se reunirán para efectuar una valoración o balance de la información dada durante el período anual anterior.

En los supuestos en que, por alguna circunstancia, no sea posible la información previa, ésta se dará lo antes posible indicando las razones de la imposibilidad de dicha información.

6.- La Dirección de la Empresa dará a conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilizan en la Empresa, y las modificaciones que en ellos puedan producirse, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

7.- Asimismo, la Dirección de la Empresa:

a) Dará a conocer el balance, la cuenta de resultados y la Memoria de la Sociedad, entregándoles a este respecto, la misma documentación que a los accionistas y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Dará información, trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Sociedad, programas de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

c) Dará a conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

8.- El Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso, las acciones legales oportunas ante

BOCM-20190615-3

el empresario y los organismos o Tribunales competentes, tal y como previene el apartado 1.8.a) del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, el Comité de Empresa ejercerá una labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

9.- Se acuerda una suscripción al B.O.E. y a "Aranzadi", para que de dichas publicaciones pueda disponer el Comité de Empresa.

B) LOCALES Y TABLONES DE ANUNCIOS

1. En el Centro de Trabajo se habilitará un local donde al menos pueda reunirse el Comité de Empresa, de acuerdo con las posibilidades del Centro. En este local habrá material de oficina (ordenador, mesa, sillas), y podrán utilizar las fotocopiadoras del Centro de Trabajo, previa autorización de la Dirección del mismo.
2. Se autorizan los tablones de anuncios que deberán tener un cristal y llave, y siempre una persona responsable del contenido de lo que se exponga.
3. Esta persona -que tendrá la llave de dichos tablones - puede ser el Secretario del Comité. De todo lo que se vaya a publicar se le dará, previamente, una copia a la Dirección del Centro.

C) CRÉDITO HORARIO

1. Los miembros de los Comités de Empresa dispondrán de hasta 40 horas mensuales para asuntos sindicales.

2. En el supuesto de que algún Representante tuviese necesidad de sobrepasar en un mes estas horas, acumulando las horas del mismo mes de otro u otros miembros del Comité de Empresa, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa quién, con un preaviso de un Mes lo comunicará a la Dirección del Centro, la cual procederá a autorizar dicha acumulación.

3. Las Comisiones de Trabajo que surjan como consecuencia de cualquier tipo de acuerdo, no supondrán un aumento sobre el número de horas sindicales establecidas. En cualquier caso, las horas que se inviertan en reuniones con la Dirección no se considerarán en el cómputo mencionado.

D) VOCALES DE LOS COMITES DE SALUD, SEGURIDAD Y CONDICIONES DE TRABAJO, REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Los miembros sociales de los Comités de Salud, Seguridad y condiciones de Trabajo, dispondrán del tiempo que precisen a fin de cumplir el cometido para el que fueron elegidos.

E) ASAMBLEA DE TRABAJADORES

1. Los trabajadores del Centro de Trabajo tendrán el derecho de reunirse en Asamblea, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo.

2. Se autoriza a celebrar Asamblea dentro de las horas de trabajo en el Centro de Trabajo por un máximo de seis horas anuales; estas seis horas serán abonables a todos los efectos.

No obstante lo anterior, el Comité de Empresa podrá solicitar hasta 2 horas más con carácter extraordinario.

3. La comunicación de petición de Asamblea deberá ser hecha a la Dirección por escrito, con una antelación al menos de 48 horas, haciéndose constar el Orden del Día, el tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma.

4. En el caso de reuniones urgentes, se acordará con el Director del Centro el plazo de preaviso.

5. Las Asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, o por un número de trabajadores del Centro de Trabajo no inferior al 25% de la plantilla.

F) LIBERTAD SINDICAL

1. Los trabajadores tienen el derecho a constituir órganos de representación y al ejercicio de la acción sindical en la Empresa, a través de las Centrales Sindicales, en la forma en que se establece en la presente normativa.

2. Ningún trabajador afiliado a una Central Sindical podrá ser sancionado ni discriminado en su trabajo por el mero hecho de su afiliación.

BOCM-20190615-3

3. El empresario no podrá constituir ni apoyar a un Sindicato, mediante ayuda financiera o de cualquier otro tipo.

G) SECCIONES Y DELEGADOS SINDICALES

1.- La constitución de Secciones Sindicales y designación de Delegados Sindicales se regirá por lo establecido en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 2 de Agosto de 1.985, con excepción de lo relativo al número de Delegados Sindicales, cuestión ésta, que opcionalmente para cada una de las Secciones Sindicales con derecho a contar con Delegados Sindicales, se regulará bien por lo establecido en el Artículo 10.2 de la precitada Ley de 2 de Agosto de 1.985, bien por lo dispuesto en el número siguiente.

2. Las Secciones Sindicales constituidas con un número de hasta 200 afiliados, designarán un Delegado Sindical, y por cada 200 afiliados más o fracción superior a 100, tendrán derecho a designar un Delegado más, con el tope, por Sección Sindical y Centro de Trabajo, de 7 Delegados.

3. Cada Sección Sindical dirigirá escrito a la Dirección del Centro correspondiente indicando el nombre del trabajador responsable de dicha Sección Sindical, de entre los Delegados de la misma o del Comité de Empresa. Para todos los asuntos internos de la Empresa, intervendrá solamente el Comité de Empresa.

4. Las Secciones Sindicales podrán acordar con la Empresa cualquier sistema de descuento de la cuota sindical en las nóminas y su entrega colectiva a la Sección Sindical, en la persona responsable que ésta designe por escrito.

5. Las Secciones Sindicales podrán reunirse, fuera de las horas de trabajo, con el requisito de su petición por escrito a la Dirección del Centro de Trabajo con 48 horas de antelación al menos, indicando el Orden del Día, tipo de reunión y el número de personas que se prevé asistirán a la misma. La Dirección facilitará un local adecuado al tipo de reunión a celebrar. De coincidir la petición de reunión de varias Secciones Sindicales de Empresa, se dará preferencia a la que lo haya solicitado en primer lugar.

En caso de reuniones urgentes, se acordará con el Director del Centro el plazo de preaviso.

6. En el Centro de Trabajo se pondrán a disposición de las Secciones Sindicales de Empresa, tableros de anuncios que reúnan características suficientes al fin previsto: dimensiones, publicidad, etc... y estarán colocados, preferentemente, en vestuarios y comedores. En aquellos Centros que no dispongan de algunos de estos locales, o su instalación en los mismos suponga escasa difusión, se acordará con los Directores de los Centros afectados colocarlos en otras zonas que cumplan los fines propuestos.

7. Los Delegados de las Secciones Sindicales dispondrán de un permiso retribuido de hasta 40 horas al mes. A solicitud de la Sección Sindical, el crédito de horas podrá acumularse mensualmente y por Centro de Trabajo, de forma que el número total de horas que se disfruten entre todos los miembros de la Sección Sindical no podrá exceder de lo que resulte de multiplicar por 40 el número de miembros.

8. A requerimiento del responsable de la Sección Sindical correspondiente, la Empresa abonará tres días de dietas y desplazamiento a un representante de cada Sección Sindical del Centro de Trabajo que tenga menos de 3 Delegados, a 2 representantes cuando la Sección Sindical tenga de 3 a 6 Delegados, y a 3 representantes cuando la Sección Sindical tenga de 6 a 9 Delegados, una vez cada dos meses, a cualquiera de los lugares donde la Empresa tenga Centro de Trabajo y esté constituida la Sección correspondiente. Dicha Sección Sindical debe estar constituida al menos en dos Centros de Trabajo. Asimismo, el Coordinador, a nivel de Empresa, de la Sección Sindical constituida al menos en dos Centros de Trabajo, tendrá los mismos beneficios estipulados en el párrafo anterior.

9. La Sección Sindical constituida en el Centro de Trabajo, podrá solicitar de la Dirección la concesión de permiso no retribuido para sus Delegados Sindicales por un tiempo determinado. La Dirección analizará dicha solicitud y tratará de resolverla con un criterio lo más flexible posible.

10. La Sección Sindical de Empresa podrá solicitar la presencia de dirigentes y técnicos de su Central Sindical, en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la Dirección del Centro al menos con 48 horas de antelación, previo acuerdo con la Dirección del Centro.

11. Los Delegados de las Secciones Sindicales gozarán de las mismas garantías frente a medidas disciplinarias que los miembros del Comité de Empresa. En el caso de que la Empresa tuviera que tomar alguna medida disciplinaria contra un trabajador afiliado a una Central Sindical que

BOCM-20190615-3

tenga constituida Sección Sindical de Empresa, le será comunicada la sanción al trabajador y a la Sección Sindical al mismo tiempo.

12. Los candidatos a las Elecciones Sindicales tendrán garantías personales mientras dure el proceso electoral.

13. Las Secciones Sindicales reconocidas recibirán la misma información que el Comité de Empresa.

14. Una vez al año, y a ser posible en el primer trimestre, la Dirección se reunirá con un Delegado de cada Sección Sindical constituida para dar una información general sobre la marcha del Centro.

15. Por razones sindicales, cualquier afiliado a una Central Sindical que sea designado por ésta para desempeñar una misión, podrá disponer de:

a) Licencias no retribuidas sin perjuicio del proceso productivo, para todas aquellas actividades propias de un sindicato, como cursillos, congresos, etc. con un máximo de 8 días al año para cualquier afiliado y 15 días para los Delegados, siendo negociadas las necesidades que pudiesen superar este máximo.
b) Excedencia garantizada por el tiempo que considere oportuno la Central para el desarrollo de su misión o cargo sindical y de acuerdo con lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.4. En aquellos supuestos en que el tiempo excediese del previsto en el artículo mencionado, se analizará su prórroga con la Dirección.

Artículo 49 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Se estará a lo dispuesto en esta materia en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como al Manual de Riesgos Laborales de ITP SAU, el cual define la obligatoriedad de consultar a los Delegados de Prevención para su modificación y al artículo 43 del I Convenio Colectivo de ITP SAU Fábrica de Ajalvir.

Artículo 50 PRÉSTAMOS

El personal de la plantilla podrá solicitar, en caso de necesidad, préstamos en las condiciones especificadas seguidamente:

- Para escritura de vivienda para primera vivienda, o vivienda habitual, por una sola vez, la cantidad máxima de 3.000 €, que se descontarán hasta en 16 meses.
- Para reforma de vivienda habitual, por una sola vez, la cantidad máxima de 3.000 €, que se descontarán hasta en 16 meses.
- Por otros conceptos, y una vez al año, la cantidad máxima de 2.100 €, que se descontarán hasta en 12 meses.

Las tres modalidades de préstamos son incompatibles entre sí y no se podrá solicitar uno nuevo hasta la total cancelación del anterior.

La cantidad máxima destinada para préstamos en la Factoría de Ajalvir será de 43.838,44 €.

Para el personal eventual, la concesión de estos préstamos se adecuará a la duración de su Contrato de Trabajo.

Artículo 51 SERVICIO FUERA DE JORNADA PRESTADO POR EL PERSONAL DE MANTENIMIENTO INDUSTRIAL

Cuando por circunstancias de fuerza mayor, reparación y prevención de siniestros, y daños extraordinarios y urgentes que se produzcan o se puedan producir en las instalaciones, así como fallos en el suministro de energía eléctrica u otras causas que afecten a la marcha normal de la Producción, la Dirección de la Empresa podrá requerir en cualquier momento al personal de mantenimiento, así como a cualquier otro que estime necesario para el soporte de dichos trabajos, a la realización de horas extraordinarias.

En dichos supuestos, el personal afectado gozará de las siguientes condiciones:

- Abono de los gastos de transporte según la distancia que tenga que recorrer, así como los de manutención si durante el trabajo los horarios coincidieran dentro del mismo; en ambos casos, se aplicarán las normas sobre viajes y desplazamiento.

BOCM-20190615-3

- Abono de las horas extraordinarias (tipos A o B) que le correspondan, según lo establecido en el presente Convenio.
- Se abonarán como horas extraordinarias los tiempos de desplazamiento, estimados de forma razonable, desde el lugar donde se encuentre el Centro de Trabajo y regreso (normalmente, ida y vuelta desde su domicilio al Centro de Trabajo).
- Dispondrán de 45 minutos para comida y cena, si éstas coinciden dentro del tiempo de trabajo, que será abonado a salario base de convenio. En ningún caso, se abonará prima o complemento de producción por este concepto.
- Si el trabajo se ha realizado entre las 22 y las 6 horas y el servicio queda cubierto, la Empresa le concederá, en concepto de descanso, permiso retribuido al trabajador, en función del tiempo invertido en el trabajo encomendado.
- Si el trabajo se ha realizado en un día no laborable, según el calendario correspondiente establecido, el trabajador puede acordar con la Dirección del Centro de Trabajo la posibilidad de cambiar el número de horas extraordinarias efectuadas por el mismo número de horas en día laborable, abonándose la diferencia entre valor hora normal y valor hora extraordinaria, y siempre que queden cubiertas las necesidades de mantenimiento en todo momento.

Artículo 52 RETRASOS

Los descuentos por retrasos en la incorporación al trabajo se calcularán teniendo en cuenta el tiempo real dejado de trabajar.

Artículo 53 PAGO DE LA NÓMINA

El pago de la nómina se efectuará por transferencia bancaria.

La Dirección colaborará con el Comité de Empresa del Centro, cuando éste lo solicite, para conseguir de los Bancos donde se domicilien los pagos de nóminas, condiciones beneficiosas de crédito para los trabajadores.

Artículo 54 ESTUDIOS

1. Los trabajadores inscritos en cursos para la obtención de un título académico o profesional, en un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación, tendrán derecho a los permisos retribuidos necesarios, debidamente justificados y por el tiempo máximo de 96 horas o 12 días al año, para asistencia a los exámenes oficiales de dichos cursos, no pudiendo cogerse más de 8 horas seguidas por uno o más exámenes en un mismo día.
2. En el caso de que los exámenes se realizaran en provincia distinta a la del propio Centro de Trabajo, el trabajador disfrutará de un permiso abonable equivalente al del punto anterior.

Para el desplazamiento necesario, tendrá un permiso no abonable pero recuperable, si la organización del trabajo lo permite.

3. Los mismos derechos anteriores se aplicarán a los casos de exámenes para oposiciones a Cuerpos de Funcionarios Públicos.
4. Si la organización del trabajo lo permite, se facilitará la asistencia a las clases de los cursos antes citados, recuperando las ausencias necesarias.

Artículo 55 COMEDOR

Como viene ocurriendo desde el 1 de enero de 1.995, los gastos del comedor correrán a cargo de la Empresa.

Artículo 56 FORMACIÓN Y RECICLAJE

La propuesta de planes de formación que elabore el Departamento de Personal para su aprobación por el Consejo de Calidad, se elaborará con la participación del Comité de Empresa.

La ejecución de los cursos planteados en el plan de formación tendrá, en principio, carácter abierto, estableciéndose en cada uno de ellos las limitaciones necesarias, en especial, en cuanto al número de asistentes y las razones técnicas.

Al objeto de dar participación a los Representantes de los Trabajadores, la Comisión Paritaria Permanente se compromete a propiciar, de manera conjunta, la obtención de subvenciones para formación y reciclaje de Organismos Públicos Nacionales e Internacionales.

BOCM-20190615-3

A efectos de seguimiento y control de los cursos subvencionables, la Comisión Paritaria, una vez que haya recibido la información de los mismos, seguirá el siguiente procedimiento:

1. Examen de los temas referidos a los mismos.

2. Análisis y aprobación de los criterios establecidos de selección de participantes.

3. Análisis de fechas y duración de los cursos, y elaboración del calendario definitivo.

4. Evaluación final del grado de eficacia de los cursos en relación con los objetivos marcados para cada uno de ellos.

5. Verificación de que la subvención obtenida haya sido destinada a la realización del curso para la que fue concedida.

Esta Comisión se reunirá de forma ordinaria trimestralmente, más una vez de forma extraordinaria, a petición de una de las partes. No obstante, de común acuerdo, ambas partes podrán convenir reuniones tantas veces como sea necesario; dicha Comisión será informada y estudiará la inversión realizada hasta la fecha, y las inversiones previstas en acciones de formación.

En los cursos de formación impartidos en la fábrica se procurará que habitualmente el tiempo de asistencia a los mismos se reparta entre la empresa y el trabajador con un máximo de dos horas fuera de jornada. Estas dos horas tendrán una compensación económica de 19,07 € a todos los efectos.

Se impartirán cursos específicos para personal determinado en las condiciones que se marquen para cada uno de ellos.

Debido a la incidencia que la formación tiene en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se incluirá sistemáticamente un módulo formativo relativo a la Seguridad e Higiene en el Trabajo en todas las acciones formativas.

Se dará especial dedicación a la formación en materia de nuevas tecnologías por cuanto que ello puede facilitar las posibilidades de reciclaje.

Se informará a los Comités de Empresa de los Convenios de Colaboración que suscriba la Dirección con Organismos Públicos y Privados dedicados a la docencia.

Artículo 57 PERSONAL EVENTUAL

1. Los trabajadores no fijos de los grupos profesionales y profesiones a las que afecta el presente Convenio, se regirán por las condiciones estipuladas en el mismo, salvo cuando se especifique lo contrario en cualquiera de los artículos.

2. Todos los conceptos retributivos, salariales y no salariales, serán siempre devengados en proporción a las jornadas realizadas y al tiempo real y efectivamente trabajado.

3. Tendrán los derechos de representación colectiva a que se refiere el artículo 72 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

4. Los contratos de trabajo de este personal se harán siempre por escrito, constando la naturaleza y finalidad del mismo, del cual se dará copia al trabajador.

5. Siempre que sea posible, se avisará para ingreso a estos trabajadores, con 8 días naturales de antelación.

6. Se publicará en la misma fecha y en los mismos sitios que para el resto del personal el censo de estos trabajadores.

7. El preaviso de finalización del contrato se dará a estos trabajadores en los plazos que determina el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 58 PRODUCTIVIDAD

Ambas partes acuerdan la necesidad de una mejora de la productividad para elevar la competitividad de la Empresa.

Las partes consideran que para la consecución de dicho objetivo deberán influir positivamente todos los agentes o factores de producción:

1. Mejora de la organización industrial: optimización de lay-out, tecnificación de la producción, etc...

2. Mejora del control de producción: automatización de lanzamientos, etc...

BOCM-20190615-3

3. Se mantendrán los mecanismos adecuados de control de costos para asegurar la penetración en el mercado con un margen razonable.

4. Mejora de la cualificación profesional: adecuada política de promoción y selección de los mejores profesionales en todas las áreas de la Empresa.

5. Acción comercial: estudios de mercado rigurosos, incidiendo más fuertemente en aquellas campañas con mayores posibilidades de éxito.

6. Mejora de la estructura de plantilla: relación directos e indirectos, reducción de áreas burocráticas.

7. Motivación del personal: política de promoción, primas e incentivos, adecuación de salarios, etc...

8. Medidas tendentes a reducir el absentismo y la subactividad.

9. Política de formación, adecuada a las necesidades reales de la Empresa.

Artículo 59 TRASLADOS

Se entiende necesario concretar y reglamentar las condiciones que regirán en los traslados que se produzcan en ITP SAU y no impliquen, necesariamente, cambios en la residencia habitual de los trabajadores.

La Dirección decidirá los traslados fundamentados en razones de carácter organizativo, productivo, económico o técnico.

Previo a la realización de cualquier traslado que se encuadre en la presente reglamentación, la Dirección informará del mismo a la Representación de los Trabajadores, la cual expondrá sus razones y puntos de vista sobre el mismo, al objeto de ser examinados por ambas partes con el objetivo de llegar a un acuerdo respecto a la realización del traslado.

Se atenderá a criterios de voluntariedad siempre que la misma no condicione la organización y producción en el nuevo Centro de Trabajo. A tal fin, se creará una Comisión Mixta que trate y analice, de forma individual, los casos de las personas que estando afectadas por el traslado manifiesten su no voluntariedad en el mismo.

Artículo 60 VIAJES Y DESPLAZAMIENTOS

En lo relativo a la aplicación de la Normativa Vigente que regula los viajes y desplazamientos del personal de la Compañía, se acuerda:

1. La Dirección informará al Comité de Empresa a principios de cada año sobre la Normativa de Viajes y Desplazamientos de la Compañía.

2. En caso de modificación de las condiciones establecidas en dicha Normativa, se informará al Comité de empresa sobre la misma.

Artículo 61 MOVILIDAD FUNCIONAL

1. CONCEPTO

A los efectos del presente Convenio, se entiende por MOVILIDAD FUNCIONAL, aquel cambio de puesto de trabajo que implica la realización de tareas y/o actividades más afines a una profesión u oficio distinto de aquel grupo profesional en el que está encuadrado el trabajador.

2. PRINCIPIOS BASICOS

Su aplicación práctica en nuestra Empresa debe estar presidida por los siguientes principios:

a) Atender las necesidades de la Empresa, respetando los derechos de los trabajadores en sus aspectos humanos, profesionales y económicos.
b) Los recursos de la Empresa exigen una flexibilidad y agilidad que sean compatibles con los intereses legítimos de los trabajadores; para ello, es necesario que no se lleven a cabo con criterios discriminatorios, sino con criterios organizativos y productivos.
c) Para cambiar a un trabajador de grupo profesional se requerirá la formación necesaria para adquirir los conocimientos para poder desempeñar las nuevas tareas del grupo profesional en el que se le encuadra.

BOCM-20190615-3

d) La movilidad funcional no irá en detrimento de la promoción.Para armonizar las necesidades de la Empresa y los derechos de los trabajadores, deberán establecerse unas reglas de actuación que hagan posibles ajustes transitorios en la organización a través de un aprovechamiento de los recursos humanos.

La Movilidad Funcional, por tanto, es un elemento más en la actuación de la Empresa, en unión de la polivalencia y reciclaje que deberá tender a los objetivos industriales de la misma, con el consiguiente aumento de la eficacia de la organización.

Debe responder a necesidades reales de la Empresa para el cumplimiento de los programas en calidad, plazo y costes, debidamente objetivados y no creados artificialmente, sin excluir que en ocasiones puedan responder a corregir deficiencias anteriores, sin perjuicio de que se tomen las acciones correctoras para el futuro.

3. REGULACION

La Dirección de la Empresa podrá proceder a efectuar una Movilidad Funcional por razones organizativas o productivas, comunicándolo previamente a la Representación de los Trabajadores, y negociándolo si éstos lo indicasen en los casos en que la movilidad vaya a prolongarse más de 15 días en un periodo de tres meses. Cuando sea superior a un mes, se negociará con la Comisión de Organización del Comité de Empresa, con el objeto de llegar a un acuerdo. En ambos casos, de no darse éste, la Dirección podrá efectuar la movilidad, sin perjuicio de que la Representación de los Trabajadores puede elevar los motivos de discrepancia a la Comisión Paritaria Permanente del presente Convenio.

Los criterios a seguir serán los siguientes:

- En la negociación con la Comisión de Organización del Comité de Empresa, se fijará el tiempo estimado que van a durar las circunstancias que dan origen a la necesidad de movilidad funcional en cada caso concreto.
- El trabajador se reincorporará preferentemente a su anterior puesto de trabajo u otro propio de su profesión u oficio tan pronto como cesen las razones que han dado lugar al cambio, y en todo caso, al cumplir el plazo fijado en el momento de efectuar la movilidad.
- Los criterios que se seguirán para determinar, en cada caso, los trabajadores afectados por esta movilidad funcional, serán los conocimientos profesionales del trabajador y los condicionantes organizativos o productivos de carácter coyuntural, tanto de las necesidades del área o programa de origen como de destino. Igualmente, se evitará que dicha circunstancia recaiga reiteradamente sobre los mismos trabajadores. Si existiera voluntariedad sin detrimento de los criterios anteriores, se atenderá tal circunstancia.
- En ningún caso podrá aplicarse la movilidad funcional a trabajadores mayores de 55 años, salvo que exista voluntariedad.

Artículo 62 POLIVALENCIA

La necesidad de mejorar el grado de competitividad de los productos, así como la adaptación continua a programas de diferentes características que conlleven distintos requerimientos de carga y tipos de trabajo, exige una organización más flexible y eficaz. Esta organización debe incorporar como una variable más la figura de la polivalencia.

Los cambios tecnológicos en los medios de producción exigen variar en cierta medida y de forma progresiva la tradicional organización de secciones, adaptándola a grupos de trabajo más orientados al producto y/o proceso.

La concepción global de las tareas no debe presentar riesgos, sino oportunidades. La cualificación y experiencia profesional, incluidos técnicos y trabajadores manuales, son fuerzas productivas cuya utilización es preciso promover. Toda esta evolución debe ir en el sentido y reconocimiento de una mayor profesionalización en el trabajo.

La polivalencia tiene como denominador común el incremento de la cualificación profesional. Esta mayor cualificación profesional permitirá dar respuesta a tareas más diversas y complejas. Aunque ello no puede representar un cambio cualitativo respecto a cada uno de los conocimientos de los que se compone la polivalencia, el dominar varias operaciones supone una mayor cualificación.

La polivalencia contribuye a un más alto grado de realización profesional del trabajador, así como a una mayor integración del trabajo en equipo y capacidad de asumir los objetivos en calidad, coste y plazo que cada vez requieren en más alto grado los programas actuales y futuros de ITP SAU.

BOCM-20190615-3

La formación permanente y generalizada en una Empresa que es creadora y consumidora de nuevas tecnologías, debe ser fundamental para el empleo y ocupación del trabajador polivalente, para que éste alcance la cualificación necesaria. Es preciso definir los procesos de formación en función de un concepto amplio de la cualificación. Esta debe ir encaminada a dar un mayor dominio sobre el trabajo profesional, que permita utilizaciones múltiples profesionales, en base a los conocimientos y experiencias.

El trabajador polivalente debe ser el que pueda "pivotar" en distintas operaciones o tareas profesionales en función de las necesidades técnicas de producción, teniendo como única limitación la formación requerida. Por tanto, es aquel que está cualificado para desempeñar trabajos diversos de características complementarias dentro de los mismos grupos profesionales recogidos en el artículo 45 de este Convenio, “Clasificación Profesional”.

La existencia de trabajadores polivalentes contribuye a una mejora del nivel de ocupación de los mismos, omitiendo tiempos muertos en la secuencia de tareas complementarias a una principal o más crítica en el proceso productivo. En este sentido, es necesario resaltar el papel del trabajador polivalente como integrador de trabajos en el proceso productivo.

No tendrá consideración de movilidad funcional la realización de las diferentes actividades dentro de cada grupo profesional. Cualquier disconformidad será tratada en el seno de la Comisión de Organización, con el objeto de llegar a un acuerdo, para ello tomará como referencias básicas para la resolución del problema, la profesión de origen, las tareas polivalentes a desempeñar, la formación necesaria y las necesidades de la Empresa, de no darse el acuerdo se elevará esta discrepancia a la Comisión Paritaria Permanente del presente Convenio.

a) Se reconoce el ejercicio de la polivalencia como un mérito para el ascenso, sin detrimento de otros, a considerar en las promociones anuales de los trabajadores.
b) La Empresa proporcionará con cargo a su presupuesto, formación profesional adecuada a estos trabajadores, si esta fuera necesaria.
c) La existencia de trabajadores polivalentes no podrá incidir negativamente en el nivel de empleo de la Compañía.
d) El ejercicio de la polivalencia no hará perder al trabajador su profesión u oficio de origen.

Artículo 63 SUGERENCIAS

La modernización de la industria conlleva una continua evolución, transformación y aprovechamiento de todos los recursos que pueden desarrollar y dinamizar la consecución de los objetivos estratégicos y de Empresa.

Toda propuesta y como consecuencia todo proceso a desarrollar en este sentido, debe estar enmarcado dentro del objetivo básico de mejorar la rentabilidad de la Empresa y, como tal, la obtención de mejoras en la productividad, coste y plazos de los productos, todo ello dentro de un marcado carácter social y humano que mejore la calidad del puesto de trabajo y las relaciones laborales.

El sistema de sugerencias debe permitir desarrollar la creatividad y originalidad, libremente aceptada por cada individuo, pero entendemos que una Empresa no es la suma abstracta de muchos individuos, sino un colectivo relacionado entre sí.

Por tanto, esta iniciativa tiene que incidir en una mayor cooperación, solidaridad y participación de todos los trabajadores en la Empresa, así como en la creación de mecanismos para la participación de la representación legal de los trabajadores.

El sistema de sugerencias debe incidir, entre otros, sobre los temas siguientes:

a) Mejora de métodos y procesos de producción (productividad y reducción de costes)

b) Calidad del producto

c) Salud Laboral (mejora de la calidad del puesto de trabajo).

El Programa de Sugerencias tendrá un Reglamento donde se regulen y canalicen, tanto la participación individual como la colectiva y donde se fijen aspectos tales como:

- Objetivos
- Ámbito de aplicación
- Definiciones

BOCM-20190615-3

- Tramitación
- Seguimiento del Programa
- Etc...

En la elaboración del Reglamento participará conjuntamente la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa.

CAPITULO V

SECCIÓN I

ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Artículo 64 ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

1. Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa, imperativo legal, resoluciones legales futuras, generales o individuales, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.
2. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras (dictadas por cualquier Autoridad u Organismo, o jurisdicción del Ministerio de Trabajo, del Gobierno o Entidades Autonómicas) que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, siempre que estén determinados dinerariamente o afecten al número de horas pactado, computadas anualmente, únicamente tendrán eficacia práctica si consideradas en cómputo anual, superan el nivel del Convenio, salvo en aquellos conceptos para los que específicamente se diga otra cosa en este Convenio. La comparación ha de hacerse en términos homogéneos, es decir, conceptos retributivos con conceptos retributivos y número de horas con número de horas, considerados unos y otras en su conjunto.

Artículo 65 GARANTÍA PERSONAL

En el caso de que existiese algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su mismo nivel, se le mantendrán con carácter estrictamente personal.

Artículo 66 PERSONAL DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En relación con el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, se establece que el personal de puesta a disposición en la Factoría de Ajalvir, percibirá la retribución que establece el IX Convenio Colectivo ITP SAU -Ajalvir para el nivel con el que fuera contratado. Asimismo, a este personal le será aplicada la jornada establecida en este IX Convenio Colectivo.

Con referencia al plus de distancia y comedor, este colectivo tendrá las mismas prestaciones que el personal en plantilla perteneciente al Convenio de Ajalvir.

CLAUSULAS ADICIONALES

1.- COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL CONVENIO

Estará formada por cinco miembros en Representación de los Trabajadores y cinco en representación de la Dirección de la Empresa. Por lo que se refiere a la Representación de los Trabajadores, se respetará la proporcionalidad existente en el Comité de Empresa.

La Comisión Paritaria actuará ante los conflictos colectivos e individuales de trabajo.

Se levantará acta de cada una de las reuniones.

Procedimiento De Actuación En Caso De Conflicto Colectivo De Trabajo

La Comisión Paritaria asumirá competencias sobre los siguientes conflictos:

BOCM-20190615-3

a) Conflictos de interpretación o aplicación del Convenio Colectivo o Pacto Colectivo cualquiera que sea su eficacia.
b) Conflictos de interpretación o aplicación de decisión o práctica de Empresa de conformidad con el Art. 151 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Están legitimados para iniciar los procedimientos ante la Comisión Paritaria quienes, de conformidad con la legislación vigente, se encuentran facultados para promover los conflictos colectivos.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria y, por acuerdo de esta, se podrá solicitar la actuación mediadora.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar un acuerdo y, en todo caso, si transcurriesen 15 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, la Comisión levantará acta, facilitando copia a los interesados.

No se computará, a efectos del plazo señalado en el párrafo anterior, el periodo de vacaciones laborales.

Procedimiento De Actuación En Caso De Conflictos Individuales De Trabajo

La Comisión Paritaria asumirá las competencias de resolución de conflictos individuales que se susciten y que versen sobre materias contempladas en el presente Convenio Colectivo.

El Conflicto Individual, que podrá ser presentado por cualquier trabajador, se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria, y quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo la Comisión levantará el acta correspondiente, facilitando copia a los interesados, y se procederá a recurrir al Sistema Extrajudicial de Conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, sin que esto paralice aquellos procedimientos que tengan establecidos plazos de caducidad.

2.- PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Las partes firmantes convienen que el diálogo en la Comisión Paritaria será la vía natural de la negociación interna y acuerdan que las discrepancias en materia colectiva producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento 22 de noviembre de 2004. Y expresamente para acogerse al procedimiento de arbitraje se requerirá la manifiesta expresión de la voluntad de las partes en conflicto de someterse a la decisión imparcial de uno o varios árbitros mediante la suscripción del preceptivo convenio arbitral.

3.- POLITICA DE NO DISCRIMINACIÓN

Industria de Turbo Propulsores, S.A.U. garantiza el reconocimiento universal del principio de no discriminación por razón de sexo, religión, raza e ideología en la gestión de sus Recursos Humanos. La Dirección de Recursos Humanos, a través de sus procedimientos y del Plan de Igualdad de 3 de julio de 2009 velará por el adecuado cumplimiento de este principio.

4.- PLAN DE IGUALDAD

Tal y como se recoge en el acta de la comisión de igualdad con fecha 15 de marzo de 2018, ambas partes convienen que una revisión del actual Plan de Igualdad debería de hacerse desde un marco global para toda la Sociedad. En base a ello, mientras no se produzca tal circunstancia, se comprometen a actualizar y hacer un seguimiento del Plan de Igualdad actualmente en vigor en relación al Centro de Ajalvir.

5.- USO GENERICO DEL LENGUAJE

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

BOCM-20190615-3

CLAUSULAS TRANSITORIAS

1.- CONTRATO DE RELEVO

Ambas partes valoran positivamente la aplicación del contrato de relevo en ITP SAU. Por ello, se comprometen a que conocida la normativa que será de aplicación para los próximos años, se creará una comisión de trabajo con la voluntad y el compromiso de ambas partes de negociar las jubilaciones con contrato de relevo para los trabajadores contemplados en el Acuerdo de Empresa en materia de jubilaciones parciales y contrato de relevo de fecha 12 de enero de 2011 y subsanado el 12 de abril de 2013 siempre que no suponga mayor coste anual con referencia a lo aplicado en el Convenio anterior y partiendo como base de negociación la cláusula adicional sobre contrato de relevo recogida en el VII Convenio Colectivo de Ajalvir.

En tanto no se produzca esta modificación, los trabajadores afectados, una vez llegado el momento de su relevo, se les hará una oferta que contemple el mismo coste anual con referencia a lo aplicado en el VII Convenio Colectivo para la fábrica de Ajalvir.

BOCM-20190615-3

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2018 GRUPOS PROFESIONALES 1 A 4

ANTIGUA CATEGORÍA	NIVEL	SALARIO BASE MES	SALARIO BASE AÑO	PRIMA AÑO	TOTAL AÑO	INFERIOR A GRADO MEDIO/ BACHILLERATO	GRADO MEDIO/ BACHILLERATO	GRADO SUPERIOR
OFICIAL 3ª F	1	1.325,30	18.554,20	3.556,68	22.110,88	--	4	2
OFICIAL 3ª E	2	1.391,74	19.484,36	3.724,32	23.208,68		4	2
OFICIAL 3ª D	3	1.519,59	21.274,26	4.078,08	25.352,34		4	2
OFICIAL 3ªC/NIV 2.3	4	1620,00	22.680,00	4.338,84	27.018,84		3	2
OFICIAL 3ªB/ NIV 2.2	5	1762,96	24.681,44	4.767,12	29.448,56		3	3
OFICIAL 3ª /NIV 2.1	6	1905,88	26.682,32	5.139,60	31.821,92		NIVEL DE REFERENCIA	NIVEL DE REFERENCIA
OFICIAL 2ª	7	1.968,20	27.554,80	5.139,60	32.694,40			SISTEMA DE ASCENSOS
OFICIAL 1ª	8	2.039,40	28.551,60	5.139,60	33.691,20			
OFICIAL 1ªA	9	2.131,45	29.840,30	5.139,60	34.979,90			
OFICIAL 1ªB	10	2295,88	32.142,32	5.139,60	37.281,92			

ANEXO II

VALORES PRIMA FIJA AÑO 2018

NIVEL	ANTIGUA CATEGORÍA	€/HORA
1	OFICIAL 3ª F	1,91
2	OFICIAL 3ª E	2,00
3	OFICIAL 3ª D	2,19
4	OFICIAL 3ªC/NIV 2.3	2,33
5	OFICIAL 3ªB/NIV 2.2	2,56
6	OFICIAL 3ª/NIV 2.1	2,76
7	OFICIAL 2ª	2,76
8	OFICIAL 1ª	2,76
9	OFICIAL 1ªA	2,76
10	OFICIAL 1ªB	2,76

ANEXO III

TABLA DE VALORES DE HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2018

NIVEL	ANTIGUA CATEGORIA	TIPO A	TIPO B
1	OFIC 3ª F	14,45	16,82
2	OFIC 3ª E	15,17	17,66
3	OFIC 3ª D	16,56	19,28
4	OFIC 3ªC/NIV 2.3	17,66	20,56
5	OFIC 3ªB/NIV 2.2	19,23	22,37
6	OFIC 3ª/NIV 2.1	20,78	24,18
7	OFIC 2ª	22,21	25,58
8	OFIC 1ª	23,56	27,06
9	OFIC 1ªA	24,21	27,78
10	OFIC 1ªB	25,80	29,61

ANEXO IV

VALOR PLUS JEFE DE EQUIPO AÑO 2018

SIN DISTINCIÓN DE CATEGORIAS €/MES	118,45

BOCM-20190615-3

ANEXO V

PLUS TRANSPORTE TURNOS / H. EX. / BOLSA 2018

Cantidades a abonar en concepto de transporte al personal que por la realización de turnos, horas extras, o por la aplicación de la bolsa horaria, no pueda hacer uso del transporte colectivo:

LOCALIDAD	€ / DÍA
TORREJON DE ARDOZ	4,05
ALCALA DE HENARES	6,54
MADRID	9,91
>KM MADRID	13,22

ANEXO VI

PERSONAS/DEPARTAMENTOS TURNOS

DEPARTAMENTO	T. TARDE
MOTORES M1	
Taller	Hasta el 35% de la plantilla asignada
Soporte	Hasta el 15% de la plantilla asignada
MOTORES M2	
Taller	Hasta el 50% de la plantilla asignada
Soporte	Hasta el 50% de la plantilla asignada
REPARACIONES	
Chapa/Soldadura	Hasta el 25% de la plantilla asignada
Máquinas	Hasta el 50% de la plantilla asignada
END	Hasta el 50% de la plantilla asignada
Limpieza / Tratamientos Superficiales	Hasta el 50% de la plantilla asignada
Metalizado	1
Soporte	Hasta el 30% de la plantilla asignada
ACCESORIOS	
Hidráulicos	Hasta el 35% de la plantilla asignada
Eléctricos	3
BANCO DE PRUEBAS	
Bancos de Pruebas	Hasta el 50% de la plantilla asignada
DIRECCIÓN DE MONTAJE (Soporte incluido)	Hasta el 50% de la plantilla asignada
SERVICIOS DE APOYO	
Mantenimiento	2
GESTION LOGISTICA – ALMACEN	Hasta el 50% de la plantilla asignada

Nota. - Si hubiera crecimiento de la carga de trabajo o necesidades organizativas y/o productivas que lo justificaran, previa comunicación al Comité de Empresa, se podrán llegar a asignar hasta el 50% en todo caso.

ANEXO VII

La Comisión negociadora del presente Convenio, que acuerda su contenido está formada:

Por parte de la Dirección de ITP SAU: Arantza Hallett Charro
María García-Villamil Carmona
Luis B. Maceín Martín
Miguel A. Lizana Rubio
José C. Ortega González

Por parte del Comité de Empresa: José F. Canales Ledesma
Santiago Clemente Martínez
Antonio Narro Urones
José A. Martínez Moltó
Jorge M. Pérez Mateos

BOCM-20190615-3

CONCEPTO	VALORES €
SALARIOS	SEGÚN TABLA ANEXO I
PLUS DE ANTIGÜEDAD	
Importe Trienio mes	16,71
PRIMAS	SEGÚN VALORES ANEXO II
PLUS DE TURNO	
Doble turno (lunes a viernes) hora	1,15
Triple turno (lunes a viernes) hora	1,40
Turno sábados y festivos , hora	12
PLUS DE NOCTURNIDAD Hora	2,77
JORNADA ESPECIAL VOLUNTARIA 7 horas	116,00
PLUS TOXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS Hora	
Cuando se de una circunstancia	0,42
Cuando se den dos circunstancias	0,44
Cuando se den tres circunstancias	0,47
HORAS EXTRAORDINARIAS	SEGÚN TABLA ANEXO III
PLUS DE FESTIVOS Hora	2,98
ENFERMEDAD Y ACCIDENTES	SE ABONARÁ SEGÚN LO ESTIPULADO EN CONVENIO
AYUDA A LA ENSEÑANZA	
De 0 a 6 años (a.i.) mes	15,77
De 7 a 9 años (a.i.) mes	17,71
De 10 a 18 años (a.i.) mes	23,63
COMPLEMENTO SEGURIDAD SOCIAL AYUDA DISMINUIDOS PSIQUICOS Mes	60,00
AYUDA COMIDA PERSONAL TURNO Día	3,42
GRATIFICACIÓN JUBILACION	3.944,84 €
QUEBRANTO DE MONEDA Mes	59,08

CONCEPTO	VALORES €
Art. 7 - Disponibilidad 24 horas	
Euros semanales	163,44
Art. 14 – Niveles salariales de garantía personal Grupo Prof. 0	
Titulado superior €/año	28.000,00
Titulado medio €/año	26.431,00
Art. 20 – Complemento Antiguos Jefes de Equipo	
Importe anual €	382,18
Art. 22 – Plus Sección Mantenimiento	
Importe mensual €	48,08
Art. 26 – Incentivo Asistencia	
Importe trimestral €	77,24
Importe mensual €	32,68
Art. 30 – Plus de Distancia	
Torrejón de Ardoz €/mes	58,62
Alcalá de Henares €/mes	67,00
Madrid €/mes	77,48
Leganés, Getafe, Zarzaquemada, etc., €/mes	100,50
Art. 37 - Ayudas para estudios de trabajadores	
Bolsa anual €	2.858,45
Art. 38 – Ayuda a estudios para hijos de trabajadores	
Bolsa total €/año	13.385,68
Ayudas Formación Profesional €/año	2.624,93
Ayudas Grados €/año	7.629,84
Ayudas Masters €/año	3.130,91
Art. 41 - Grupo de Empresa	
Aportación anual €	15.668,36
Art. 50 - Préstamos	
Bolsa destinada a préstamos €	43.838,44
Art. 56 - Formación	
Compensación asistencia a cursos de formación €/día	19,07

(03/16.892/19)

BOCM-20190615-3